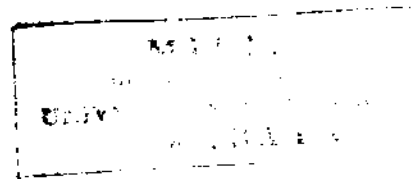


KIC
TE 06/01
Mura
a

TESIS

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA EDUKATIF
(DOSEN DI PEKERJAKAN)
LINGKUNGAN KOPERTIS WILAYAH VII DI KOTAMADYA SURABAYA**



Oleh:

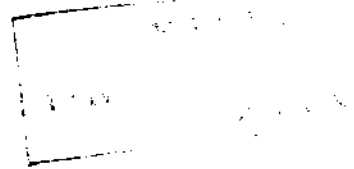
SITI SRI MURNI
NLM: 099712795

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DI SETUJUI

Tanggal: 14-8-2020



Oleh:

Pembimbing Utama

DR. Imam Syakir S.E.

NIP. 130 675 531

Mengetahui :

**Ketua Program Studi Ilmu Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Airlangga,**

Drs. Ec. Tjiptohadi Sawarjuwono, M. Ec., Ph. D., Ak.

NIP. 131 123 695

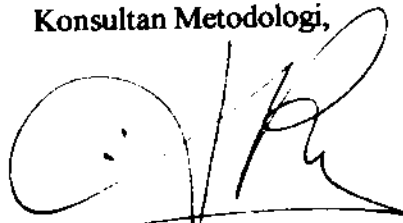
Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DI SETUJUI

Tanggal: 25 JULI 2000

Oleh:

Konsultan Metodologi,



Drs. Ec. Djoko Mursinto, M. Ec.
NIP. 130935811

UCAPAN TERIMAKASIH

Bismillaahir rahmaanir raahiim,
Assalaamu'alaikum wa Rahmatul-laahi wa Barakaatuh,

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kepada Allah subhana huwa Ta'ala, penulis telah dapat menyelesaikan tesis ini, yang berjudul: "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Edukatif (Dosen di pekerjaan/dosen Dpk.) Lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya." Tujuan penulisan tesis ini, di samping salah satu persyaratan dalam penyelesaian studi pada Pascasarjana Universitas Airlangga di Program Studi Ilmu Manajemen, juga ingin mengetahui kendala yang ada selama ini, dengan tujuan menekan seminimal mungkin kendala tersebut sehingga dapat mencapai keberhasilan yang di harapkan.

Selama pelaksanaan penelitian dan penyelesaian penulisan tesis ini, banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, di pergunakan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus, kepada:

1. Rektor dan Pembantu Rektor I dari Universitas WR. Supratman Surabaya, Drs. H. Sunjoto dan Dra. Ec. H. Zuraida Bahalwan beserta jajarannya, yang telah mengijinkan dan memberi semangat untuk meningkatkan pendidikan di Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
2. Direktur Program Pascasarjana, Prof. DR. H. Soedijono Tirtowidardjo, Dr. atas kesempatan dan fasilitas yang di berikan selama penulis mengikuti pendidikan.

3. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Prof. DR. H. Suroso Imam Zadjuli, SE. dan Drs.Ec.H. Tjiptohadi S., M.Ec., Ph.D., Ak. sebagai penggantinya yang telah memberikan kesempatan dan semangat selama menyelesaikan pendidikan.
4. Pembimbing dan konsultan dalam penulisan tesis ini, DR.H. Imam Syakir SE. dan Drs.Ec. Djoko Mursinto M Ec. dengan kedisiplinan, kesabaran dan dorongan semangat yang patut di teladani selama penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Seluruh jajaran pengajar pada Program Studi Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya, yang cukup banyak memberikan ilmunya sekaligus dengan tugas-tugas yang begitu padat selama pada proses pendidikan.
6. Ibu dan Bapak (almarhum) H. M. Thohir, Ibu dan Bapak mertua (almarhum) H. Ridwan serta Kakak-kakak dan Adik-adikku yang kucintai, yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat serta ikut menjaga anak-anakku selama penulis menempuh pendidikan.
7. Suamiku Wijoto Suprayogo, beserta kedua anakku yang kucinta dan kusayang Dima Sari Wynirito dan Radix Ara Winyrito; dengan segala pengorbanan, pengertian, perhatian, kesabaran dan dorongan semangat serta do'a restunya untuk penyelesaian pendidikan ini.
8. Tatik dan Nanang, yang telah memberikan bantuan penyelesaian tugas rumah tangga selama dalam penyelesaian pendidikan ini.
9. Semua rekan, angkatan Tahun Akademik 1997/1998 Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana, dengan kekompakannya dalam penyelesaian tugas-tugas berat selama proses pendidikan.
10. Bu Kinteki Murni SH., M.Hum., rekan yang dahulu dosen Dpk. Univ. W.R. Supratman Surabaya setelah selesai pendidikan di Strata-2 pindah ke Univ. Kartini Surabaya, yang sangat mendorong memberikan semangat dan keberanian untuk bersama-sama melanjutkan pendidikan Strata-2 di Pascasarjana Universitas Airlangga.

11. Teman sejawat Dosen Dpk. dan dosen yayasan Universitas WR.Supratman Surabaya, mendorong cepat selesainya pendidikan ini dan kembali bekerja seperti semula.
12. Ibu-ibu Manyar Sabrangan yang selalu mendo'akan untuk tercapainya cita-cita serta bermanfa'atnya pendidikan ini.

Untuk itu semua, semoga tesis ini bermanfa'at bagi yang berkepentingan dan selanjutnya penulis hanya dapat menyampaikan sekali lagi terima kasih semoga bantuan yang di berikan baik berupa materiil maupun non materiil serta do'a akan mendapat balasan dari Allah Subhana huwa Ta'ala, Amin.

Wassalaammu'alaikum wa Rahmatullaahi wa Barakaatuh

Surabaya, 25 Juli 2000

Penulis

Siti Sri Murni

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
RINGKASAN.....	vii
ABSTRACT.....	ix
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	15
1.5. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1. Penelitian Terdahulu.....	18
2.2. Tinjauan Teoritis.....	20
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia.....	20
2.2.2. Pentingnya Manajemen Sumberdaya Manusia.....	21
2.2.3. Pengertian Motivasi.....	25
2.2.4. Perlunya Motivasi.....	26
2.2.5. Proses Motivasi.....	27
2.2.6. Teori-Teori Motivasi.....	28
2.2.7. Pengertian Kompensasi.....	31
2.2.8. Pengertian Kondisi Kerja.....	32
2.2.9. Pengertian Kebijakan dan Administrasi Lembaga.....	33

2.2.10. Pengertian Hubungan Antar Pribadi	34
2.2.11. Pengertian Kualitas Supervisi.....	35
2.2.12. Pengertian Prestasi.....	37
2.2.13. Pengertian Pengakuan/ Penghargaan.....	38
2.2.14. Pengertian Pekerjaan itu Sendiri.....	39
2.2.15. Pengertian Tanggung Jawab.....	40
2.2.16. Pengertian Pengembangan Potensi Individu.....	41
2.2.17. Pengertian Produktivitas.....	42
2.2.18. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	43
BAB III: KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	45
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	46
3.2. Hipotesis Penelitian.....	47
3.3. Model Analisis.....	48
BAB IV: METODE PENELITIAN.....	50
4.1. Tipe Penelitian.....	50
4.2. Identifikasi Variabel.....	50
4.3. Definisi Operasional Variabel.....	51
4.4. Jenis, Sumber dan Prosedur/ Teknik Pengumpulan Data serta Prosedur Penentuan Sampel.....	58
4.4.1. Jenis dan Sumber Data.....	58
4.4.2. Prosedur dan Teknik Pengumpulan Data.....	58
4.4.3. Prosedur dan Teknik Penentuan Pengambilan Sampel.....	59
4.5. Teknik Analisis.....	60
4.5.1. Koefisien Determinasi Parsial (r^2) dan Koefisien Korelasi Parsial (r).....	60
4.5.2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dan Koefisien Korelasi Berganda (R).....	62

4.5.3. Evaluasi dari Ekonometri.....	64
BAB V: GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	66
5.1. Keadaan Umum Obyek Penelitian.....	66
5.2. Keadaan Khusus Obyek Penelitian.....	67
BAB VI: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	72
6.1. Hasil Penelitian.....	72
6.1.1. Deskripsi Non Variabel.....	72
6.1.2. Deskripsi Masing-Masing Variabel.....	74
6.1.2.1. Variabel Produktivitas Tenaga Kerja Dosen Dpk. (Y).....	75
6.1.2.2. Variabel Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik (X).....	80
6.2. Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis.....	143
6.2.1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji-F).....	144
6.2.2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t).....	145
6.3. Evaluasi Ekonometrika.....	152
6.4. Pembahasan.....	154
6.5. Keputusan Lembaga.....	163
BAB VII: SIMPULAN DAN SARAN.....	166
7.1. Simpulan.....	166
7.2. Saran.....	167
DAFTAR PUSTAKA.....	170
DAFTAR PERTANYAAN.....	176
LAMPIRAN.....	186

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1-1	Jumlah Angka Kredit Kumulatif yang Harus Dipenuhi Untuk Pengangkatan Dan Kenaikan Pangkat / Jabatan Bagi Tenaga Pengajar.....	7
Tabel 1-2	Distribusi Dosen Dpk. Kopertis Wilayah VII di Jawa Timur dan Kotamadya Surabaya Tahun 1999.....	8
Tabel 1-3	Jumlah Dosen Dpk. Kopertis Wilayah VII dan Kotamadya Surabaya Berdasar Pangkat / Golongan serta Jatuh Tempo Naik Pangkat / Golongan Bulan Maret Tahun 1997.....	9
Tabel 4-1	Jumlah Sampel Dari Masing-Masing Pangkat / Golongan III Dosen Dpk. Kotamadya Surabaya.....	59
Tabel 6-1	Distribusi Dosen Dpk. Dari Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Dan Pangkat/ Golongan Sebagai Responden.....	73
Tabel 6-2	Distribusi Produktivitas Tenaga Kerja (Y).....	76
Tabel 6-3	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Gaji dan Insentif (X-1).....	81
Tabel 6-4	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Kondidsi Kerja...86	
Tabel 6-5	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Kebijakan Dan Administrasi Perusahaan.....	91
Tabel 6-6	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Hubungan Antar Pribadi.....	99
Tabel 6-7	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Kualitas Supervisi.....	104

Tabel 6-8	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Prestasi.....	112
Tabel 6-9	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Pengakuan/ Penghargaan.....	116
Tabel 6-10	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Pekerjaan itu Sendiri.....	120
Tabel 6-11	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Tanggung Jawab	130
Tabel 6-12	Distribusi Tanggapan Dosen Dpk. Terhadap Variabel Pengembangan Potensi Individu.....	136
Tabel 6-13	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Dosen Dpk. Gol. III Pada Kopertis Wil. VII Di Kotamadya Surabaya.....	144

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1. Kerangka Konseptual Hubungan Antara Motivasi Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Dosen Dpk. Serta Tindakan Lembaga.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Data Asli

Uji Analisis Regresi; Durbin Watson; Matrik Korelasi Untuk Multikol; Dan Matrik Korelasi Untuk Heteroskedastik Dari Dosen Dpk. Pangkat/ Golongan III-a; III-b; III-c; dan III-d Kotamadya Surabaya

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap produktivitas tenaga kerja (dosen Dpk.) khusus Universitas lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya.

Variabel-variabel bebas penelitian ini adalah motivasi ekstrinsik dan intrinsik, terdiri dari: 1. Gaji dan insentif (X_1); 2. Kondisi kerja (X_2); 3. Kebijakan dan administrasi lembaga (X_3); 4. Hubungan antar pribadi (X_4); 5. Kualitas supervisi (X_5); 6. Prestasi (X_6); 7. Pengakuan/ Penghargaan (X_7); 8. Pekerjaan itu sendiri (X_8); 9. Tanggung jawab (X_9); dan 10. Pengembangan potensi individu (X_{10}); sedangkan variabel tidak bebas adalah produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (Y).

Dalam penelitian ini, menggunakan Analisis Regresi Berganda untuk pengujian hipotesis pertama dengan uji serempak (uji-F) dari dosen Dpk. pangkat/golongan III a, b, c dan d ; sedangkan untuk uji hipotesis kedua dengan uji parsial (uji-t). Hasil uji pertama dan kedua dapat dipakai sebagai pengambilan keputusan lembaga yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Respondennya adalah dosen Dpk. laki-laki dan perempuan dari kelompok tenaga pengajar dibidang Ilmu Pengetahuan Alam dan Ilmu Pengetahuan Sosial sebanyak 80 orang dari 7 universitas.

Hasil analisis secara serempak (uji-F) dari hipotesis pertama yang menduga variabel-variabel bebas motivasi ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh terhadap variabel tidak bebas produktivitas tenaga kerja dosen Dpk., adalah seperti berikut: $F_0 = 1,620$ lebih kecil dari $F_t = 1,90$, dengan probabilitas = 11,9% lebih besar dari $dk.nya = 5\%$. Hasil ini tidak terbukti kebenarannya, berarti motivasi ekstrinsik dan intrinsik dari dosen Dpk. tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerjanya. Dengan hasil R^2 (R Square) = 19,01% yang berarti variabel-variabel motivasi sebagai model berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. hanya 19,01% lebihnya sebesar $\pm 81\%$ di pengaruhi oleh variabel-variabel di luar sebagai model.

Hasil uji-t, dari hipotesis kedua yang menduga variabel pekerjaan itu sendiri (X_8) yang dominan, tetapi hasil analisis menunjukkan variabel gaji dan insentif (X_1) yang dominan; buktinya hasil uji $t_0 = - 2,636$ lebih kecil dari $t_t = - 1,986$; probabilitas = 1,04% lebih kecil dari derajat kesalahannya = 5%; dengan hasil uji parsial koefisien determinasi (r^2) = 9,15% merupakan hasil terbesar (dominan) yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya, dengan koefisien regresi (b_1) bertanda negatif sebesar - 2,623.

Dengan melihat hasil uji hipotesa pertama dan kedua yang tidak sesuai dengan harapan pada pendugaan, maka lembaga sebagai tempat dosen di pekerjaan dapat menentukan langkah-langkah perbaikan dengan mengevaluasi apa sebenarnya yang menjadi kendala di antaranya kemudian baru menetapkan tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama yaitu antara dosen Dpk. dengan lembaga.

Berkaitan dengan hasil koefisien regresi (b_1) bertanda negatif yang seharusnya diutamakan perbaikannya. Hasil negatif maksudnya jika dosen Dpk. menginginkan produktivitas kerjanya naik, justru pendapatan yang di peroleh akan turun karena waktu tersita untuk melaksanakan peningkatan pendidikan, penelitian, seminar, semiloka dan yang lainnya, sehingga kecil kemungkinan untuk meningkatkan penghasilan tetapi dosen harus menambah sendiri pengeluaran biaya tersebut. Sebaliknya jika dosen seluruh waktunya hanya untuk mencari uang dan mengabaikan peningkatan kualitas sekaligus kuantitasnya maka tidak ada pengeluaran tambahan sehingga dapat meningkatkan penghasilannya tetapi dengan produktivitas yang rendah, berarti hal inilah yang seharusnya diutamakan untuk di perhatikan perbaikannya.

ABSTRACT

This research is intended to analyze the impact of extrinsic and intrinsic motivation on the productivity of the manpower of permanent educational, specially of the Kopertis Wilayah VII Universities in Kotamadya Surabaya.

The free variables of this research are extrinsic and intrinsic motivation, consisting of: 1. Income and incentive (X_1); 2. Working condition (X_2); 3. Policy and administration of the institution (X_3); 4. Personal relationship (X_4); 5. Supervision Quality (X_5); 6. Achievement (X_6); 7. Accreditation/ recognition (X_7); 8. The work itself (X_8); 9. Responsibilities (X_9); and 10. Potential of individual improvement (X_{10}). Whereas non-free variables are productivity of the manpower of permanent educational, specially of the Kopertis Wilayah VII Universities in Kotamadya Surabaya (Y).

This research uses Analysis of the Multiple Regression Linear, and the test result of the first hypothesis used simultaneously test (F-test) to permanent educational rank III a, b, c and d, while the test of the second hypothesis implementing partial test (t-test). The test results of the first and the second would be used as a base for the institution's decision-making to reach the organizational success. The respondents are male and female dosen Dpk. in the Teaching Staff of Nature science and Sosial science with total number of 80 lecturers from 7 universities.

The test result of the analysis of simultaneously first hypothesis (F-test) which assume that free variable motivation of extrinsic and intrinsic impact on non-free variable of productivity of manpower of permanent educational. Can be stated as followed: $F_o = 1,620$ less than $F_t = 1,90$ with probabilities = 11,9 more than level of significant (α) = 5%. From this result, the truth can't be proved, so extrinsic and intrinsic motivation of permanent educational do not affect manpower productivity. With the result of R^2 (R Square) = 19,01% it can mean variable motivation us model can affect the manpower productivity of permanent educational staff, only 19,01% more and less 81% affected by variabels cut of the model.

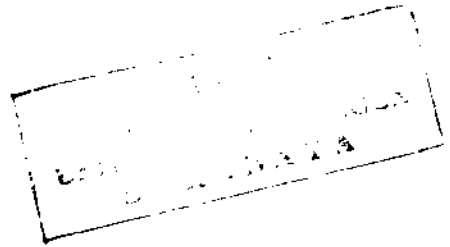
The result of t-test of the second hypothesis assumes that variable of the job itself (X_8) is dominant, but the result of the analysis of income and incentive (X_1) is dominant; evidently the test result of t observation = - 2,636 less than t table = - 1,986 and probability = 1,04% less than its level of significant (α) = 5%; with test result of partial coefficient determination (r^2) = 9,15% is the biggest to give contribution to the predecions of manpower permanent educational Kopertis Wilayah VII in Kotamadya Surabaya, with regression coefficient (b_1) with negatif sign running at - 2,623.

Considering the test result of the first and second hypothesis whose is not consistent with the (expectation) assumption, so the institution where permanent educational work can take steps by evaluating what obstacles to the improvement, then deciding the goal to success for permanent educational and the institution.

Relating to the result of regression coefficient (b_1) with negatif sign, meaning if permanent educational staff intent to improve much of his work productivity, his income would decrease since his time is his education, research, seminar, semiloka etc. Consequently it leaves him little chance to increase his income while he has to finance his own activities to improve provides his while time to earn money neglecting quality and quantity improevement, meaning no extra expenses should be spent, but the level of his work productivity is low. This should be given full attention.

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Di dalam suatu organisasi, walaupun kondisi sumberdaya alam dan modal melimpah, tetapi bila tidak di dukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas, maka proses erosi sumberdaya alam dan modal sebenarnya telah di mulai. Sebaliknya, bila terjadi keterbatasan sumberdaya alam dan modal tetapi masih di dukung oleh sumberdaya manusia yang kompeten, maka masih saja tersisa harapan untuk tetap survive di celah-celah sengitnya kancah persaingan saat ini.

Hal ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia adalah merupakan salah satu sumberdaya potensial dalam suatu organisasi. Manusia sebagai sumberdaya yang potensial baik sebagai pimpinan/ pegawai/ karyawan, dan secara fisik manusia merupakan makhluk paling sempurna di banding makhluk-makhluk ciptaan Allah lainnya. Manusia secara psikis/ mental mempunyai keterbedaan, dan kemungkinan tanpa batas untuk berkembang walaupun berbeda kemauan ataupun tujuannya. Sebuah pepatah mengatakan: "Dimana ada kemauan, pasti ada jalan", kemauan untuk mencapai sesuatu penting sekali untuk membuka jalan. Jika jalan sudah terbentang karena kemauan maka dorongan diperlukan untuk menumbuhkan semangat kerja.

Manusia sebagai sumberdaya profesional, mempunyai latar belakang pendidikan tinggi, keterampilan, kecakapan dalam berkomunikasi, kemampuan intelektual dan sebagainya. Profesionalisme ini tidak akan dapat teraktualisasi secara maksimal, bila tidak di sertai faktor yang terpenting yaitu dorongan yang menumbuhkan semangat kerja atau motivasi.

Motivasi sebagai pendorong semangat kerja, menurut Hasibuan (1997:174) dalam teori Herzberg orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: faktor yang membuat orang sehat dan faktor yang memotivasi orang (*hygiene—motivators*) atau faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik (*extrinsic—trinsic*). Faktor motivasi ekstrinsik (*hygiene maintenance*) di artikan sebagai faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus dan perlu mendapat perhatian yang wajar demi kesehatan, kepuasan bagi karyawan dan faktor ini bukan merupakan alat motivator. Ada lima faktor motivasi ekstrinsik yang harus di perhatikan yakni: gaji dan insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi.

Faktor motivasi intrinsik (*motivation factors*) di artikan sebagai hal-hal yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan, dan dalam motivasi intrinsik ini ada lima faktor yakni: prestasi, pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

Karyawan sebagai sumberdaya manusia yang unik, dimana kontribusi mereka yang vital terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi, sangat membutuhkan kewajaran dan keadilan. Rasa kewajaran dan keadilan dari karyawan yang termotivasi, dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Menggerakkan sumberdaya produktif ada prasyarat pendukung, yaitu: kemauan kerja yang tinggi (motivasi), kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang memenuhi

kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadahi, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Kemauan kerja tinggi dirasa belum cukup tanpa ada kemampuan kerja sesuai dengan isi kerja. Untuk itu kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan isi kerja diperlukan peningkatan pendidikan dan keterampilan. Di dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, di perlukan perhatian pada keberadaan pendidikan tingkat tinggi yaitu Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi yang merupakan lembaga penyelenggara pengembangan sumberdaya manusia yang keberadaannya di harapkan mampu mencetak sumberdaya manusia berkualitas.

Perguruan tinggi di Indonesia ada lima bentuk, yaitu: Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik dan Akademi; dan Sistim Pendidikan Nasional di Indonesia diatur dalam Undang-Undang nomer 2 tahun 1989 pasal 16 ayat 1 sampai dengan 7, disebutkan bahwa:

1. Pendidikan Tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional, dapat menerapkan, mengembangkan, dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian.
2. Satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.
3. Akademi merupakan perguruan tinggi, penyelenggara pendidikan terapan dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian tertentu.
4. Politeknik merupakan perguruan tinggi, penyelenggara pendidikan terapan dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus.
5. Sekolah tinggi merupakan perguruan tinggi, penyelenggara pendidikan akademik dan atau profesional dalam satu disiplin ilmu tertentu.
6. Institut merupakan perguruan tinggi, terdiri atas sejumlah fakultas yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau profesional dalam sekelompok disiplin ilmu yang sejenis.
7. Universitas merupakan perguruan tinggi yang terdiri atas sejumlah fakultas yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau profesional dalam sejumlah disiplin ilmu tertentu.

Pendidikan Tinggi di artikan sebagai program Pendidikan Profesional yang mengutamakan peningkatan kemampuan penerapan ilmu pengetahuan, dan program Pendidikan Akademik yang mengutamakan peningkatan mutu dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan. Dalam S.K. Mendikbud. Republik Indonesia, nomor 0686/U/1991 tentang Pedoman Pendidikan Perguruan Tinggi, disebutkan bahwa perguruan tinggi yang diselenggarakan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Depdikbud.) disebut Perguruan Tinggi Negeri (PTN), sedang perguruan tinggi yang di selenggarakan masyarakat atau Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta (BPPTS) baik yang berbentuk Yayasan, perkumpulan sosial, dan badan wakaf disebut dengan Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

Pengembangan program pendidikan tinggi di Indonesia masih di perlukan, baik dilakukan oleh PTN maupun oleh PTS. yang pengembangannya di harapkan konsisten, terarah dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan lingkungan. Proses di laksanakan dengan penuh tanggung jawab baik kedalam maupun keluar yang sesuai dengan misi dari Tri Dharma Perguruan Tinggi. Perwujudan proses tersebut melibatkan dosen sebagai salah satu pemeran utamanya, sesuai dengan P.P. nomor 30 tahun 1990 pasal 98, adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahlian lainnya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar, di samping itu juga sebagai pembimbing dan peneliti serta penyebar informasi ke masyarakat.

Di Indonesia jumlah perguruan tinggi menurut Panduan Memilih Perguruan Tinggi (1997:35), jumlah PTS. adalah 1.040 buah, sedang PTN. hanya sejumlah 51 buah. Dari jumlah PTS. yang cukup besar tersebut, relatif sebagian kecil saja mempunyai kemampuan yang sesuai harapan. Untuk mengetahui kemampuan, dilihat

dari status dari PTS. Dalam akreditasinya yang dilakukan oleh Tim Badan Akreditasi Nasional (BAN), melalui penilaian dari jumlah kelulusan mahasiswa, sarana/prasarana, jumlah dan kualifikasi dosen, jumlah dan kualifikasi tenaga administrasi.

Surat Keputusan Mendikbud. R.I. No. 0135/0/1990, menunjuk pemerintah sebagai pelaksana kebijaksanaan pembinaan PTS secara operasional di wilayah kerjanya, dengan mendapat bantuan teknis akademik dari PTN., termasuk dosennya yaitu melalui Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis). Dosen sebagai salah satu pemeran pada PTS. ada dua macam status yaitu status dosen tetap dan tidak tetap. Dosen tetap dari Pemerintah melalui Kopertis disebut dosen tetap yang dipekerjakan (dosen Dpk.), yang di angkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan dosen tetap dari dalam instansi sendiri yang disebut dosen tetap Yayasan (di angkat oleh Yayasan di syahkan oleh Kopertis). Dosen tidak tetap dari perguruan tinggi atau instansi lain disebut dosen luar biasa yang di angkat sesuai dengan perjanjian kerjasama antara PTS. dengan perguruan tinggi atau instansi yang bersangkutan, sedangkan penilaian kualitas dan kinerjanya di tentukan oleh Dirjen. Dikti.

Penilaian kualitas dan kuantitas kerja dosen, baik dosen Dpk. maupun dosen yayasan di tentukan Dirjen Dikti berdasarkan standar yang di tetapkan dalam pelaksanaan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui angka kredit di sertai dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Menurut Wursanto (1994:38), DP3 adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS. dalam jangka waktu satu tahun yang di buat oleh pejabat yang berwenang sebagai atasan langsung.

Kriteria-kriteria dapatnya dosen naik ke jenjang lebih tinggi, dosen harus dapat penilaian DP3 rata-rata baik (antara 76-90), tidak mengalami penurunan secara

akumulatif di sertai dengan kredit pointnya sesuai dengan standar yang ditentukan oleh Dirjen Dikti dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Menurut Keputusan Menpan. tentang angka kredit bagi Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi, adalah:

“Pada pasal 4, untuk dapat diangkat dalam jabatan Tenaga Pengajar, seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memenuhi angka kredit yang ditentukan. Dalam pasal 5 disebutkan pada ayat 1, unsur-unsur yang dinilai dalam memberikan angka kredit terdiri dari: a) unsur utama; b) unsur penunjang dan ayat 2 menyebutkan unsur utama terdiri dari: a. pendidikan dan pengajaran; b. penelitian; dan c. pengabdian pada masyarakat; pada ayat 3 berbunyi unsur penunjang adalah penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi kegiatan: 1) menjadi anggota dalam suatu panitia/ badan pada Perguruan Tinggi; 2) menjadi anggota organisasi profesi; 3) mewakili Perguruan Tinggi dalam panitia antar lembaga; 4) menjadi anggota delegasi Nasional ke pertemuan Internasional; 5) berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah; 6) memperoleh Ijazah Perguruan Tinggi atau keahlian tambahan yang setingkat; 7) mengikuti penataran/ latihan keterampilan; 8) melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan Tenaga Pengajar; 9) membuat tulisan ilmiah populer/ karya seni/ desain yang disebar luaskan melalui media massa; 10) mendapat tanda jasa/ penghargaan.

Pasal 6 ayat 1 disebutkan jumlah angka kredit kumulatif yang harus dipenuhi oleh PNS. untuk dapat diangkat dalam jabatan Tenaga Pengajar adalah dengan ketentuan; a) sekurang-kurangnya 80% angka kredit dari unsur utama; b) sebanyak-banyaknya 20% angka kredit berasal dari unsur penunjang.”

Pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit, yang tertera dalam pasal 8 ayat 1 adalah: a) Mendikbud atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya bagi Tenaga Pengajar Lektor sampai dengan Guru Besar; b) Rektor Universitas/ Institut atau Ketua Sekolah Tinggi/ Direktur Akademi Negeri bagi Tenaga Pengajar Asisten Ahli Madya sampai dengan Lektor Madya dalam lingkungannya masing-masing; c) Dirjen. Dikti. bagi Tenaga Pengajar Asisten Ahli Madya sampai dengan Lektor Madya yang dipekerjakan/diperbantukan pada Perguruan Tinggi Swasta di lingkungan Kopertis.

Jumlah angka kredit kumulatif yang harus dipenuhi untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat/ jabatan bagi tenaga pengajar sesuai dengan Surat Keputusan Menpan. Nomor 59 tertanggal 13 Juni 1987, tentang pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan penunjangnya, untuk itu dapat dilihat pada Tabel 1-1 berikut ini.

TABEL 1-1
JUMLAH ANGKA KREDIT KUMULATIF
YANG HARUS DIPENUHI UNTUK PENGANGKATAN
DAN KENAIKAN PANGKAT/ JABATAN BAGI TENAGA PENGAJAR

NO.	NAMA JABATAN DAN GOLONGAN	PENDIDIKAN: PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (Jumlah- kumulatif)	PENUNJANG TRIDHARMA PERGURUAN TINGGI (Jumlah kumulatif)
1	Asisten Ahli Madya IIIa	80	20
2	Asisten Ahli IIIb	120	30
3	Lektor Muda IIIc	160	40
4	Lektor Madya IIId	240	60
5	Lektor IVa	320	80
6	Lektor Kepala Madya IVb	440	110
7	Lektor Kepala IVc	560	140
8	Guru Besar Madya IVd	680	170
9	Guru Besar IVe	800	200

Sumber : SK. MENPAN 1987

Tabel 1-1 menunjukkan, ketentuan pelaksanaan/ angka kredit kumulatif yang harus dipenuhi oleh tenaga pengajar melalui misi Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut yang bebannya 80 % dan penunjangnya sebesar 20 % untuk dapat naik pangkat/ jabatan. Dengan adanya ketentuan yang relatif cukup banyak, maka tenaga pengajar yang kurang termotivasi dengan baik dalam pelaksanaan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi akan menghasilkan produktivitas yang kurang optimal akhirnya tidak dapat naik pangkat/ jabatan. Hal ini di sebabkan oleh keberadaan organisasi di setiap perguruan tinggi dalam proses belajar mengajar, berbeda satu sama lain struktur dan sistem kerjanya baik di PTN maupun PTS, karena tergantung dari jenis kegiatan, jumlah sarana dan prasarana yang ada, peraturan-peraturan dan kebijaksanaan, serta pertanggung jawaban kepada lembaga.

Dosen sebagai ujung tombak keberhasilan suatu lembaga perguruan tinggi, di samping di perlukan cukup memadai dari jumlah, juga kualitasnya. Untuk itu data distribusi dosen Dpk. Kopertis Wilayah VII di Jawa Timur dan Kotamadya Surabaya sampai dengan tahun 1999 terlihat pada Tabel 1-2.

TABEL 1-2
DISTRIBUSI DOSEN DPK. KOPERTIS WILAYAH VII
DI JAWA TIMUR DAN KOTAMADYA SURABAYA TAHUN 1999
LOKASI/BENTUK/JENIS PERGURUAN TINGGI

NO.	Lokasi	Total		Universitas		Institut		Sek. Tinggi		Politeknik		Akademi	
		PT	Dosen Dpk.	Jml. PT	Dosen Dpk.	Jml. PT	Dosen Dpk.	Jml. PT	Dosen Dpk.	Jml. PT	Dosen Dpk.	Jml. PT	Dosen Dpk.
		1	Jawa Timur	223	1461	60	1037	15	277	97	160	17	0
2	Kodya. S.baya	54	460	21	324	5	67	13	67	5	0	10	2

Sumber: Kopertis Wilayah VII (diolah)

Tabel 1-2 menunjukkan di Kopertis Wilayah VII Jawa Timur, jumlah dosen Dpk. 1461 orang, dari 223 Perguruan Tinggi dengan rincian sebagai berikut: Universitas sebanyak 60 dengan dosen Dpk. 1037 orang, Institut sebanyak 15 dengan dosen Dpk. 277 orang, Sekolah Tinggi sebanyak 97 dengan dosen Dpk. 160 orang, Politeknik sebanyak 17 tidak ada dosen Dpk., Akademi sebanyak 10 dengan dosen Dpk. 2 orang. Distribusi di Kotamadya Surabaya, jumlah 54 PTS. yang terdiri dari 21 Universitas; 5 Institut; 13 Sekolah Tinggi; 5 Politeknik; dan 10 Akademi. Dosen Dpk. berjumlah 460 orang, yang tersebar pada Universitas 324 orang; Institut 67 orang; Sekolah Tinggi 67 orang; Politeknik tidak ada; dan Akademi 2 orang. Berikut ini di tampilkan jumlah dosen Dpk. Kopertis Wilayah VII Jawa Timur dan Kotamadya Surabaya berdasarkan pangkat/golongan pada Tabel 1-3.

TABEL 1-3
JUMLAH DOSEN DPK. KOPERTIS WILAYAH VII JAWA TIMUR
DAN KODYA SURABAYA BERDASARKAN PANGKAT/ GOLONGAN
SERTA JATUH TEMPO NAIK PANGKAT/GOLONGAN BULAN MARET TAHUN 1997

No.	Nama Pangkat / Golongan	Kopertis Wilayah VII (orang)	Kodya. Surabaya (orang)	Jatuh Tempo Naik Pangkat/Golongan s.d. Th. 1997 (orang)
1.	Pembina Utama /IVe	1	1	1
2.	Pembina Utama Madya / IVd	4	2	2
3.	Pembina Utama Muda / IVc	13	8	5
4.	Pembina Tingkat I / IVb	32	13	9
5.	Pembina / IVa	169	55	47
6.	Penata Tingkat I / IIIId	286	107	72
7.	Penata / IIIc	374	106	88
8.	Penata Muda Tingkat I / IIIb	336	84	53
9.	Penata Muda / IIIa	246	84	84
	Jumlah Total	1461	460	360

Sumber: Kopertis Wilayah VII (diolah)

Tabel 1-3 menunjukkan di Kopertis Wilayah VII sejumlah 1461 orang dosen Dpk., dengan rincian seperti berikut: pangkat/gol. IVe hanya 1 orang, IVd ada 4 orang, IVc ada 13 orang, IVb ada 32 orang, IVa ada 169 orang, IIIId ada 286 orang, IIIc ada 374 orang, IIIb ada 336 orang, dan IIIa ada 246 orang. Data Kodya. Surabaya, sejumlah 460 orang dosen Dpk. yang berarti hampir 33 % (perhitungannya $460:1461 \times 100\%$) dosen Dpk. Kopertis Wilayah VII berada di Kodya. Surabaya, rinciannya sebagai berikut: Golongan IVe ada 1 orang, IVd ada 2 orang, IVc ada 8 orang, IVb ada 13 orang, IVa ada 55 orang, IIIId ada 107 orang, IIIc ada 106 orang, IIIb ada 84 orang, dan IIIa ada 84 orang.

Rincian untuk golongan III di Kodya. Surabaya ada sejumlah 381 orang dosen Dpk., dari jumlah tersebut menurut sumber dari Kopertis Wilayah VII ada sebanyak 297 orang dosen Dpk. sudah jatuh tempo sampai dengan tahun 1997 untuk naik

pangkat/ golongan, rinciannya seperti berikut: Golongan III d ada 72 orang, III c ada 88 orang, III b ada 53 orang, III a ada 84 orang dosen Dpk. Dari sejumlah 297 orang dosen Dpk. tersebut, yang perlu di perhatikan sebab dari keterlambatannya. Keterlambatan naik pangkat/ golongan merupakan hal yang sangat merugikan, baik bagi dosen maupun lembaga. Untuk itu perlu di upayakan mendorong dan menumbuhkan semangat kerja melalui motivasi, yaitu dengan melalui pembinaan, baik peningkatan pendidikan maupun pelatihan kerja yang bertujuan mempengaruhi cara kerja dosen agar lebih mampu melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai tugas utama secara produktif, dan dapat mengejar keterlambatan yang terjadi pada pengurusan kepangkatan.

Apabila lembaga PTS. mampu meningkatkan dorongan semangat kerja karyawannya baik dosen maupun tenaga administrasi, maka hasil kerjanya menjadi lebih baik dan cepat selesai sesuai waktu yang ditetapkan, akhirnya dapat mengoptimalkan produktivitas lembaga. Untuk itu diperlukan suatu cara dari pimpinan untuk memberikan perancangan sistem kerja dengan peraturan dan kebijakan yang jelas antara yang tersurat dan tersirat demi keberhasilan lembaga.

Dengan rancangan sistem kerja yang baik, akan dapat menunjang pelaksanaan tugasnya. Pertama tujuan karyawan dalam pelaksanaan tugas, baik dosen maupun bukan adalah menginginkan kesejahteraan baik lahir maupun batin yaitu melalui kompensasi yang akan diterima dalam bentuk gaji dan insentif. Gaji untuk dosen Dpk. di berikan sebagai kompensasi dari prestasinya di terima sebagai pegawai negeri sipil untuk profesi sebagai tenaga pengajar, berdasarkan pangkat/ golongan dan penilaian pelaksanaan pekerjaan yang di miliki. Disamping itu insentif perlu di berikan, untuk meningkatkan semangat kerja lebih tinggi lagi. Insentif bagi dosen Dpk. adalah

merupakan kompensasi yang di berikan lembaga/ diperoleh karena prestasi, waktu dan usaha dalam pelaksanaan kerja dengan kondisi kerja sangat sulit. Untuk itu supaya dosen Dpk. lebih giat mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan kerja, lembaga tetap harus memperhatikan kondisi kerja.

Kondisi kerja yang perlu di perhatikan yaitu, kenyamanan lingkungan ruangan istirahat, ruang untuk mengajar bersih dan tidak panas, jumlah mahasiswanya, serta peralatan untuk mengajar. Kondisi ini menumbuhkan semangat kerja dan mendukung keberhasilan proses belajar mengajar secara optimal, jika di sertai dengan peraturan dan pembebanan kerja jelas alurnya.

Apabila peraturan, kebijaksanaan tertulis yang ada pada lembaga dapat dipersepsikan dengan baik, maka akan dapat lebih mendorong semangat kerja dosen sehingga dosen tidak ragu lagi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban serta tanggung jawabnya akhirnya produktivitas yang diharapkan tercapai.

Di samping itu semangat kerja selalu terjadi bila di ciptakan suasana kerja yang harmonis antara teman sejawat, baik dengan dosen maupun dengan karyawan sebagai kelompok kerja. Untuk menjaga keharmonisan hubungan di perlukan adanya pertemuan-pertemuan rutin.

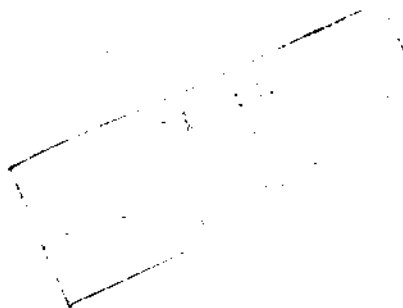
Mengadakan pertemuan rutin bulanan, semesteran, tahunan untuk memberikan pengarahan dan evaluasi hasil yang sudah di capai, tetap harus dijaga sebaik mungkin. Pertemuan rutin ini merupakan salah satu pengendalian pimpinan langsung (supervisi) yang berkompeten, untuk menjaga tercapainya produktivitas sesuai dengan harapan. Adanya suasana yang harmonis melalui pertemuan-pertemuan, maka dosen akan lebih terdorong semangat kerjanya untuk mencapai prestasi yang di harapkan. Untuk menjaga semangat kerja tidak turun, diperlukan adanya dukungan dari lembaga

dengan menetapkan pemberian pengakuan kepada yang berprestasi, baik berupa materi/ non materi.

Di samping itu, di dalam pendistribusian pembebanan mata kuliah, sangat memperhatikan kemampuan dan matakuliah yang di harapkan oleh setiap dosen untuk menjaga kepuasan dan prestasi. Anoraga (1992:79), menyatakan bahwa: " Seseorang akan merasa puas atas pekerjaan yang telah/ sedang di lakukan, apabila apa yang di kerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti memiliki suatu harapan sehingga akan termotivasi untuk melakukan tindakan itu kearah pencapaian harapan, jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas."

Motivasi bekerja tidak dapat di kaitkan hanya kepada pengharapan materi, sebab orang akan tetap bekerja walaupun telah tidak membutuhkan hal hal yang bersifat materiil, imbalan lain yang di harapkan di terima adalah imbalan sosial (penghargaan non materi), seperti pengakuan/ penghargaan, dan tanggapan dari orang lain. Adanya pengakuan yang di berikan, maka dosen lebih percaya diri dan lebih baik lagi bila matakuliah yang di bebaskan sesuai dengan yang di harapkan, sehingga dosen merasa lebih berguna dan akan sangat loyal terhadap pekerjaan, bertanggung jawab atas sukses ataupun tidak sukses dari pekerjaan yang di bebaskan baik mandiri maupun kelompok. Keberhasilan tersebut timbul prestise, lebih bertanggung jawab dan menumbuhkan kemauan untuk mengembangkan diri.

Pengembangan potensi dosen, akan sangat menguntungkan lembaga karena dapat mencapai produktivitas optimal yang sesuai dengan perencanaan. Tampak jelas bahwa sangat penting peran serta lembaga untuk memotivasi dosen dalam



pelaksanaan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi dan pelaksanaan penunjang yang berkaitan dengan kedudukannya sebagai dosen.

Atas dasar itu, motivasi di perlukan untuk memacu keberhasilan baik kualitas maupun kuantitasnya bagi dosen. Untuk itu motivasi perlu di perhatikan dan lembaga harus berhati-hati jika memberikan motivasi kepada seluruh karyawan jika keberhasilan lembaga ingin dicapai. Hal ini di sebabkan karyawan lembaga pendidikan berbeda dengan lembaga non pendidikan. Untuk lembaga pendidikan ada dua status karyawan yaitu karyawan edukatif (dosen) dan non edukatif, untuk lembaga non pendidikan hanya ada satu status karyawan yaitu non edukatif.

Dari uraian tersebut, maka timbul keinginan penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul :”Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Edukatif (Dosen Dpk.) Lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan pokoknya dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel-variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik, yaitu: gaji dan insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi lembaga, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, prestasi, pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu *secara serempak* mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. dari pangkat/ golongan III a; b; c dan d lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya ?

2. Apakah variabel pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. dari golongan/ pangkat III a; b; c dan d lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya ?
3. Tindakan apa yang tepat di terapkan oleh lembaga untuk mencapai ke berhasilan lebih lanjut?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Sejauh mana variabel-variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik yang terdiri dari gaji dan insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi lembaga, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. dari pangkat/golongan III a; b; c dan d lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya.
2. Sejauh mana variabel pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya.
3. Tindakan apa yang harus di lakukan oleh lembaga untuk mencapai keberhasilan lebih lanjut.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, maka di harapkan memberikan manfaat bagi :

1. Pertimbangan dalam pengembangan penyusunan strategi pembinaan dari Kopertis pada Perguruan Tinggi Swasta untuk Kotamadya Surabaya.
2. Pimpinan Perguruan Tinggi Swasta di Kotamadya Surabaya sebagai informasi, untuk pertimbangan dalam kebijakan disesuaikan dengan faktor dominan yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dosen Dpk.
3. Pihak-pihak yang bermaksud untuk meneliti dan mengetahui lebih jauh tentang motivasi dosen Dpk.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Secara sistematis dalam penulisan penelitian ini, disusun dalam tujuh bab, untuk memudahkan pembahasan maka susunannya adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan: Bab ini berisi tentang, latar belakang masalah yang berisikan pokok pikiran penelitian, rumusan masalah berisikan tentang hasil rumusan-rumusan yang akan di teliti, tujuan penelitian berisikan tentang tujuan-tujuan sesuai dengan yang di harapkan, dan manfaat penelitian berisikan tentang manfaat bagi Kopertis dan Perguruan Tinggi Swasta serta peneliti lebih lanjut yang relevan, serta yang terakhir adalah sistematika penulisan yang berisikan tentang bab-bab sesuai dengan bahasan yang berurutan.

Bab II Tinjauan Pustaka: Bab ini berisi tentang jurnal penelitian terdahulu, selanjutnya tinjauan teoritis sebagai pendukung bukti dalam uraian maupun

untuk alat analisisnya. Adapun sub bab tersebut berisi teori tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, pentingnya manajemen sumberdaya manusia, pengertian motivasi, perlunya motivasi, proses motivasi, teori-teori motivasi, pengertian dari kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi lembaga, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, prestasi, pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, dan pengertian produktivitas, serta hubungan antara motivasi dengan produktivitas tenaga kerja.

Bab III Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian: Bab ini merupakan sintesis teori dari bab terdahulu yang berfungsi untuk penuntun alur pikir sekaligus dalam pemecahan masalah penelitian dengan hipotesisnya, dan berikutnya berisikan hipotesis penelitian yang akan diuji serta uraian tentang model analisis.

Bab IV Metode Penelitian: Dalam bab ini berisikan tentang: tipe penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional variabel; penyusunan kuesioner; penentuan skor; data kuesioner; jenis-sumber dan prosedur/ teknik pengumpulan data serta prosedur penentuan sampel; dan yang terakhir teknik analisis baik analisis secara serempak maupun secara parsial serta melakukan evaluasi ekonometri.

Bab V Gambaran Umum Obyek Penelitian: Dalam bab ini berisikan keadaan umum obyek penelitian yaitu dosen Dpk. Kopertis Wilayah VII, dan keadaan khusus obyek penelitian yaitu dosen Dpk. di universitas yang sebagai sampel di

Kotamadya Surabaya, memberikan analisis deskriptif dari data non variabel maupun deskripsi dari masing-masing variabel penelitian secara kuantitatif.

Bab VI Hasil Penelitian Dan Analisis Hasil Penelitian: Dalam bab ini berisikan hasil penelitian di aktualisasikan dalam bentuk deskripsi non variabel dan deskripsi dari variabel masing-masing, analisis model dengan pembuktian hipotesis, serta uji evaluasi ekonometrika selanjutnya di lakukan pembahasan, yang terakhir dari analisis model dan pembuktian hipotesis di pakai sebagai pengambilan keputusan lembaga untuk perbaikan bila di perlukan.

Bab VII Simpulan Dan Saran: Dalam bab ini berisikan tentang: simpulan dari hasil penelitian dengan disertai beberapa saran yang diperlukan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut bila di perlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PENELITIAN TERDAHULU

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah dilakukan penelitian terdahulu yang merupakan kajian empirik bagi penelitian ini, yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno di Jember untuk penyelesaian studi di Pascasarjana (pembuatan Thesis) pada tahun 1997 di Universitas Brawijaya Malang. Penelitian berjudul Sistem Motivasi dan Motivasi Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jember).

Sebagai obyek penelitian dosen tetap yayasan dan dosen Dpk. dan yang diteliti adalah sistem motivasi, motivasi karier dan kinerjanya pada Kopertis Wilayah VII di Perguruan Tinggi Swasta Jember. Model analisis yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis) atau analisis regresi ganda yang distandarisasi. Variabel yang diteliti pada sistem motivasi ada tiga, yaitu: variabel karakteristik individu, variabel karakteristik pekerjaan, dan variabel karakteristik organisasi; sedang variabel yang diteliti pada motivasi karier ada tiga, yaitu: variabel identitas karier, variabel pandangan kedalam karier dan variabel ketahanan karier. Untuk kinerja di aplikasikan dengan variabel prestasi kerja individu. Sumber data yang dikumpulkan adalah dari data primer melalui wawancara dan angket kuesioner pada dosen tetap baik tetap yayasan dan dosen Dpk. dari Kopertis Wilayah VII.

Perbedaan dengan penelitian ini, yaitu pada:

1. Model analisisnya, yaitu dengan model Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Sistem motivasi dan motivasi karier sebagai variabel bebasnya yang mempengaruhi kinerja sebagai variabel tergantung. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh, baik secara serempak maupun secara parsial dari variabel bebas dengan variabel tergantungnya.
2. Tahun, tempat, dan obyek pelaksanaan penelitian, yaitu penelitian Sutrisno di laksanakan tahun 1997 di PTS. Jember; obyeknya dosen tetap yayasan dengan dosen tetap dari Kopertis (dosen Dipekerjakan/ Dpk.), sedang penelitian ini di laksanakan tahun 1999 pada PTS. di Kotamadya Surabaya; dengan obyek dosen tetap Kopertis (dosen Dpk.).
3. Tujuan penelitian, tujuan penelitian yang di lakukan Sutrisno untuk mengetahui pengaruh sistem motivasi dan motivasi karier terhadap kinerja dosen tetap di PTS Jember, sedangkan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap produktivitas tenaga kerja (dosen Dpk.) di PTS kotamadya Surabaya semua berada di lingkungan Kopertis Wilayah VII.

Persamaannya:

Persamaan antara penelitian Sutrisno dengan penelitian ini adalah salah satu obyeknya yaitu dosen Dpk. dari Kopertis Wilayah VII.

2.2. TINJAUAN TEORITIS

Kajian teoritik yang di berikan terbatas pada hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan, sehingga nanti dapat di pakai untuk membantu pemecahan masalahnya. Untuk itu teori yang mengawali adalah teori sumberdaya manusia:

1.2.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)

Manajemen sumberdaya manusia lebih memfokuskan pembahasannya pada pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Seperti yang dikatakan Hasibuan (1997:10), bahwa:” Pengaturan meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Pendapat Nawawi (1997:42), bahwa dalam Manajemen Sumberdaya Manusia terdapat dua perkataan yang masing-masing memiliki konsep, dan dari dua perkataan itu adalah manajemen dan sumberdaya manusia yang mempunyai pengertian proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Handoko (1997:4), menyatakan bahwa:” Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Dari berbagai pengertian manajemen sumberdaya manusia ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia lebih memfokuskan pembahasannya pada pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang

optimal. Pengaturan itu meliputi masalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.2.2. Pentingnya Manajemen Sumberdaya Manusia

Mengingat manusia adalah sebagai perencana, pelaku, dasar dan kunci keberhasilan, maka semakin bertambah penting MSDM. Gomes (1995:6-7), menyatakan bahwa:

”Manajemen sumberdaya manusia akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan yang sungguh-sungguh dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun sektor swasta. Berbagai penyelenggaraan seminar, pelatihan, dan kursus-kursus, lokakarya, dan yang sejenisnya, semua menekankan MSDM. Semua pihak agaknya menyadari betapa pentingnya MSDM, dan tampaknya menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi tanpa pandang bulu. Apakah organisasi besar atau kecil; apakah organisasi publik atau swasta, apakah organisasi sosial atau bisnis, semuanya berusaha membenahi diri melalui MSDM agar bisa hidup dan mampu menjawab tantangan-tantangan jaman. Pentingnya MSDM ini dari berbagai prespektif yang menyoroti relevansi dan pentingnya MSDM dari empat prespektif (pendekatan) yaitu politik, ekonomi, teknologi, dan sosial budaya.”

Pendapat Siagian (1994:2-22) yang melangkah lebih jauh, yaitu dengan enam prespektif (pendekatan) dalam menjelaskan relevansi dan pentingnya MSDM. Keenam perspektif tersebut adalah politik, ekonomi, hukum, sosio-kultural, administratif, dan teknologi.

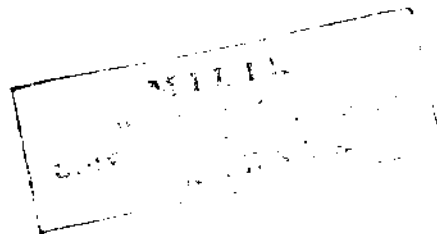
Dari ke enam perspektif tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Perspektif Politik, pentingnya MSDM dari perspektif ini lebih banyak mengarah pada sudut makro, namun demikian diasumsikan bahwa dampak makro pada akhirnya akan menyentuh sudut mikro dari MSDM. Dalam perspektif ini relevansi dan pentingnya MSDM bertitik tolak dari keyakinan bahwa sumberdaya manusia

merupakan asset terpenting organisasi, mulai dari level makro (negara), atau bahkan internasional, hingga level mikro. Keberhasilan organisasi adalah melalui keberhasilan sumberdaya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/ mental, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi. Cita-cita untuk mencapai keberhasilan organisasi adalah di dampingi oleh sumberdaya yang handal, disinilah letak relevansi dan pentingnya MSDM.

- b. Perspektif Ekonomi, didalam prespektif ini semua perhatian dan tekanan yang diberikan terhadap MSDM seolah-olah karena relevansinya yang lebih dekat dengan perspektif ekonomi. MSDM dianggap lebih erat kaitannya dengan ekonomi, karena dari sisi ini orang akan lebih banyak memperoleh keterangan tentang MSDM, tanpa berusaha melihat kaitannya dengan dimensi lainnya. Anggapan ini, kenyataan bahwa manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa oleh satuan-satuan ekonomi. Berarti manusia adalah pusat segalanya bagi suatu organisasi, yaitu menjadi pusat permasalahan organisasi manakala tidak dikembangkan dan tidak di tingkatkan potensi-potensinya. Sebaliknya, manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi manakala segala dayanya di kembangkan secara wajar dan meyakinkan. Berbeda dengan sumberdaya lainnya, manusia memiliki keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan, baik yang fisik maupun non-fisik. Jika kebutuhan manusia terpenuhi secara wajar, dengan sendirinya akan banyak memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

- c. Perspektif Hukum, dalam perspektif ini dimaksudkan organisasi manapun terdapat berbagai peraturan, ketentuan, atau perjanjian-perjanjian, kesemuanya pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan anggota-anggotanya. Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini merupakan suatu tuntutan yang perlu terus diwujudkan, dibina, dipelihara, dan di kembangkan. Jika keseimbangan tersebut tidak terwujud maka akan menimbulkan distorsi atau gangguan sehingga akan berdampak negatif terhadap kelangsungan hidup organisasi. Pemeliharaan keseimbangan menuntut adanya kejelasan mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dalam organisasi. Apa yang menjadi hak anggota akan menjadi kewajiban organisasi, dan sebaliknya apa yang menjadi hak organisasi akan menjadi kewajiban anggotanya. Dengan demikian antara hak dan kewajiban terdapat kaitan yang sangat erat, jika salah satu dilanggar akan terjadi ketidak seimbangan.
- d. Perspektif Sosio Kultural, ada dua alasan utama yang memberikan dasar dalam perspektif ini, yaitu untuk sisi:
1. Lebih peka karena berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia, maksudnya setiap orang tentu menghendaki kehidupan yang lebih baik. Hal ini dapat diwujudkan jika orang mempunyai pekerjaan tertentu, dan orang-orang bekerja tidak lagi semata-mata untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, melainkan juga menghendaki terpenuhi kebutuhan sosio-psikologis.



2. Di tekankan pada sulitnya memperoleh suatu sistem MSDM yang bebas nilai.

Dimana pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis terikat norma-norma sosial yang berlaku didalam masyarakat. Nilai-nilai itulah yang akan menentukan baik buruknya, wajar tidaknya, dan sekaligus menjadi barometer penilaian bagi seseorang, dan biasanya bersifat khas terikat pada karakteristik suatu masyarakat tertentu. Tidak ada dua organisasi yang persis sama dalam segala hal. Semuanya memberikan corak khas pada organisasi yang pada gilirannya menuntut penanganan secara baik dan benar melalui MSDM.

- e. Perspektif Administrasi, perspektif ini menekankan bahwa peranan organisasi semakin penting di jaman modern ini, semua kemajuan dan keberhasilan manusia dalam berbagai aspek kehidupannya dicapai melalui organisasi. Saling ketergantungan dan kerja sama melalui organisasi adalah mendukung untuk mencapai tujuan. Secara organisatoris orientasi manusia tertuju pada tiga hal, yaitu: efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, disinilah letak relevansi dan pentingnya MSDM.
- f. Perspektif Teknologi, relevansi prespektif ini dan pentingnya MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan negatif, sehingga tantangan baru mulai muncul. Manusia diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan tersebut, untuk itu manusia perlu bekal kemampuan, kecakapan, keterampilan yang sesuai. Dengan demikian organisasi-organisasi dituntut untuk bisa memanfaatkan berbagai

kemajuan tersebut, dan hal ini hanya bisa dicapai melalui sistem MSDM yang tepat.

Dari uraian ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia merupakan asset terpenting organisasi, mulai dari level makro (negara), atau bahkan internasional, hingga level mikro. Keberhasilan organisasi adalah melalui keberhasilan sumberdaya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi. Cita-cita untuk mencapai keberhasilan organisasi adalah didampingi oleh sumberdaya yang handal, dan dengan semakin kompleksnya permasalahan sumberdaya manusia yang ada dalam suatu organisasi, maka untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi perlu adanya sistem MSDM yang tepat.

2.2.3. Pengertian Motivasi

Di dalam bekerja, individu karyawan mempunyai perbedaan fisik dan mental, nilai-nilai individual serta problema pribadi yang sesuai dengan keadaan sosial ekonomi. Untuk itu tugas manajerial adalah bagaimana menyelaraskan antara tujuan-tujuan individu tersebut dengan tujuan organisasi.

Menyelaraskan tujuan-tujuan ini melalui pemotivasian, merupakan pekerjaan manajemen yang penting tetapi cukup rumit. Seperti yang di katakan Robbins (1996: 198), bahwa:” Motivasi adalah akibat interaksi dari individu dan situasi....., dan definisi motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”, sedang menurut Hasibuan (1997:156-157), bahwa:” Motivasi dalam manajemen hanya di tujukan kepada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya..... motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Dari berbagai pengertian motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan hal sederhana, di peruntukkan individu sebagai bawahan khususnya, untuk itu manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang di inginkan oleh karyawan, karena orang mau bekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang di sadari maupun yang tidak di sadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik atau rohaninya. Motivasi merupakan keterampilan memadukan kepentingan karyawan dan organisasi, bila hasilnya optimal berarti tujuan keduanya tercapai.

2.2.4. Perlunya Motivasi

Dalam proses produksi karyawan sebagai sumberdaya manusia secara individu sudah barang tentu memiliki identifikasi tersendiri, menurut pendapat Sinungan (1997:137), bahwa:

”Karyawan didalam proses produksi sebagai manusia individu mempunyai ciri-ciri tersendiri, antara lain: tabiat/ watak, sikap perilaku, kebutuhan, keinginan, cita-cita/ kepentingan lainnya, kebiasaan yang dibentuk keadaan aslinya, pendidikan, keadaan lingkungan dan pengalaman karyawan. Hal ini terbawa dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan.”

Demikian pula pada para pengusaha, sebagai manusia individu juga mempunyai keterbedaan yang sama dengan karyawan. Keterbedaan ini akan berpengaruh pada pelaksanaan hubungan kerja dengan karyawan sebagai bawahan. Untuk itu diperlukan keselarasan motivasi, yang tujuannya adalah untuk mendorong semangat kerja bagi karyawan dan diimbangi dengan motivasi organisasi dalam mendorong semangat kerja ini, untuk itu menurut Flippo (1995:117), bahwa:” Motivasi adalah suatu

keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi.”

Pada dasarnya hakekat motivasi karyawan dan motivasi para pengusaha berbeda, di sebabkan oleh perbedaan kepentingan. Oleh sebab itu di perlukan adanya keterbukaan informasi motivasi antara karyawan dan pengusaha, serta di selaraskan untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak kedua belah pihak akan terwujud.

Dengan mengetahui fungsi, peranan, dan tanggung jawab dilingkungan kerjanya dari para karyawan, dan dilain pihak para pengusaha perlu menumbuhkan iklim kerja yang sehat. Dimana hak dan kewajiban karyawan di atur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab pengusaha, akan dapat mendorong motivasi kerja kearah partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Dengan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pengusaha, maka akan ada ketenteraman dan ketenangan kerja serta tercapai kelangsungan kerja yang cukup baik, akhirnya produktivitas kerja terlaksana sesuai dengan harapan.

2.2.5. Proses Motivasi

Proses motivasi menurut Hasibuan (1997:100), di lakukan bila tujuan organisasi sudah jelas, mengetahui kepentingan untuk karyawan dan organisasi, ada komunikasi secara efektif antara atasan dan bawahan, tujuan karyawan dan organisasi terintegrasi, fasilitas pendukung memadai, dan team work sudah terbentuk. Proses motivasi merupakan pra kondisi untuk memotivasi, dengan memacu keinginan dengan mempengaruhi perilaku seseorang; sedang Indrawijaya (1989:69), menyatakan bahwa:

"Keinginan untuk proses motivasi tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seseorang dan proses persepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman, dan harapan seseorang. Apa yang diterima tersebut diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginannya (faktor intrinsik). Minat ini mendorongnya untuk mencari informasi yang akan digunakan oleh yang bersangkutan untuk mengembangkan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan. Berdasarkan tindakan ini selanjutnya ia melakukan evaluasi, yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapainya dengan tindakannya sendiri."

Perlu di kemukakan bahwa faktor intrinsik yang berkaitan dengan minat dan keinginan seseorang dalam proses tersebut memegang peranan penting, seperti seseorang, mungkin atas dasar pengalaman masa lampau dan harapannya, memerlukan uang. Sedang yang lain mungkin memerlukan kekuasaan, sementara yang lain lagi memerlukan rasa aman dalam arti yang seluas-luasnya. Dengan kata lain faktor intrinsik tadi menyebabkan motivasi seseorang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Proses motivasi ini dapat di lakukan apabila sudah ada kesamaan antara tujuan organisasi yang *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba dan perluasan perusahaan, dengan tujuan individu karyawan yaitu pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

2.2.6. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi secara umum menurut pendapat Gibson (1990:91) terdiri dari dua kategori, yaitu :

"Kategori pertama di sebut teori kepuasan (*content theories*), yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung, dan menghentikan (*stop*) perilaku. Teori ini berusaha menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi seseorang.

Kategori kedua teori proses menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori mempunyai pengaruh penting bagi para manajer yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi Tiga teori penting tentang

kepuasan adalah Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow, Teori Dua Faktor dari Herzberg, dan Teori Prestasi dari Mc. Clelland. Teori ini telah banyak mendorong untuk melakukan banyak penelitian yang mendalam dan mendorong para manajer berusaha keras menerapkannya dalam praktek.”

Dalam Jurnal Civil Engineering (1993:68), menyebutkan teori motivasi ada dua kategori atribut di tempat kerja, yaitu:

1) Satisfiers (para pekerja yang merasa puas) memunculkan tingkah laku positif dan hasil yang tinggi; 2) Dissatisfiers (para pekerja yang di kecewakan, atau tidak puas) memunculkan tindakan negatif yang akhirnya hasil yang di capai rendah.....Dua atribut tempat kerja tersebut, muncul sepuluh faktor yang berpengaruh, lima faktor untuk sumber satisfiers dan lima faktor untuk sumber dissatisfiers.....Lima faktor dari sumber satisfiers, yaitu: (1)prestasi; (2)pengakuan; (3)kerja itu sendiri; (4)tanggung jawab; dan (5) pengembangan potensi individu. Sedangkan lima faktor sumber dissatisfiers, yaitu: (1)kompensasi ; (2)kondisi kerja; (3)kebijakan dan administrasi perusahaan; (4)hubungan interpersonal; (5)kualitas supervisi.

Menurut Hasibuan (1997:104-112), bahwa dasar teori:

Teori Hierarki Kebutuhan dari *Maslow* adalah:

”a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba. b) Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi. c) Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*), sebagai berikut: 1. *Physiological Needs*; 2. *Safety and security Needs*; 3. *Affiliation or Acceptance Needs*; 4. *Esteem or Status Needs*; 5. *Self Actualization*.

Teori motivasi dua faktor atau Teori Motivasi Kesehatan dari *Herzberg* adalah: Bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: a) *Meintenance factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Faktor-faktor ini meliputi hal-hal: kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. b) *Motivation factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

Teori motivasi prestasi dari *David Mc. Clelland*, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini di lepaskan dan di gunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi

seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi; 2. Kebutuhan akan afiliasi; dan 3. Kebutuhan akan kekuatan.”

Handoko (1997:256), menyebutkan bahwa:

”Pada teori-teori isi (*content theory*) dari motivasi memusatkan perhatiannya, menekankan pentingnya pengertian akan faktor-faktor internal individu tersebut, kebutuhan atau motif, yang menyebabkan mereka memilih kegiatan, cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan kebutuhan yang dirasakan. Faktor-faktor eksternal, seperti gaji dan insentif, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan tentang kenaikan pangkat, delegasi wewenang, dan sebagainya, memberikan nilai atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku karyawan yang positif dalam usaha mencapai tujuan organisasi.”

Robbins (1996:202), menyatakan bahwa:

”Faktor-faktor yang mengantar ke kepuasan kerja terpisah dan terbedakan dari faktor-faktor yang menghantar ke ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketenteraman, tetapi belum tentu termotivasi.” Mereka akan menenteramkan angkatan kerja bukan untuk memotivasi mereka, akibatnya karakteristik seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan kompensasi (gaji dan insentif) telah dicirikan sebagai faktor-faktor higiene. Jika memadahi orang-orang tidak akan tak terpuaskan; tetapi mereka juga tidak akan puas. Dan jika ingin memotivasi orang pada pekerjaannya, menyarankan untuk menekankan pada prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab dan pertumbuhan. Inilah karakteristik yang dimaksudkan sebagai ganjaran secara intrinsik.....dalam isyu-isyu istimewa motivasi pada dasa warsa 1990-an, karyawan yang lazim adalah profesional yang sangat terlatih dengan gelar universitas dari pada pekerja pabrik Ganjaran utama dalam pekerjaan adalah kerja itu sendiri.”

Dari beberapa teori tersebut, teori yang sesuai dengan bahasan dalam penelitian ini adalah dari Teori Dua Faktor *Herzberg* (*Herzberg's Two Factor Theory*). Seperti yang di ungkapkan Djati (1996:24), bahwa teori motivasi *Herzberg* ini lebih tepat di gunakan pada pekerja kantor yang mempunyai tingkatan yang lebih

tinggi. Imbalan ekstrinsik (*dissatisfiers*) merupakan imbalan secara eksternal di hasilkan oleh seseorang dan imbalan ekstrinsik yang di berikan tidak mengikuti kinerja itu sendiri, imbalan ekstrinsik di berikan oleh organisasi untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Untuk imbalan secara eksternal itu, adalah kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi.

2.2.7. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, serta imbalan-imbalan yang diberikan kepada karyawan, karena pekerjaan yang ditugaskan menantang dan memberikan kepuasan, untuk itu menurut pendapat Reksohadiprodjo dkk.(1995:102), bahwa:

"Faktor yang menentukan kompensasi yang adil itu banyak sekali. Bagaimanapun juga perlu dipikirkan gaji atau upah yang sifatnya mendasar dan bentuk kompensasi lain untuk menstimulasi perilaku karyawan lebih lanjut.....faktor yang menentukan kompensasi yang adil adalah kemampuan perusahaan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan faktor-faktor psikologis serta sosiologis."

Menurut Simamora (1995:411), bahwa:

"Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lain..... Kompensasi mengindikasikan nilai yang dilekatkan perusahaan pada keahlian dan kemampuan karyawan. Untuk sebagian besar karyawan, gaji yang diperoleh dari hasil kerjanya adalah sumber utama kekayaan pribadi; oleh karena itu, gaji adalah determinan penting dari keberadaan ekonomik dan sosial karyawan.....dan gaji dapat mempengaruhi perilaku dan sikap kerja para karyawan.....struktur gaji adalah hubungan gaji dalam pengelompokan tertentu, seperti menurut jabatan....."

Menurut Hasibuan (1997:133), kompensasi di artikan sebagai:

"Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung.....Kompensasi di bedakan menjadi dua, kompensasi langsung

berupa gaji, upah, upah insentif dan kompensasi tidak langsung yaitu untuk kesejahteraan karyawan.....Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.....upah insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.”

Uraian ini menunjukkan bahwa, gaji merupakan kompensasi finansial yang di terima individu sebagai karyawan melalui pertimbangan-pertimbangan yang sangat cermat seperti kemampuan perusahaan, produktivitas, biaya hidup, dan faktor-faktor psikologis serta sosiologis. Sedangkan insentif pada hakekatnya sebagai tunjangan di berikan kepada karyawannya karena prestasinya, dan dapat memberikan kepuasan dan mendorong semangat kerja lebih tinggi, sesuai dengan kecakapan, tanggung jawab, usaha, dan kondisi kerja.

2.2.8. Pengertian Kondisi Kerja

Kondisi kerja sebagai pendukung kepuasan dan semangat kerja para karyawan, maka kondisi kerja perlu diperhatikan oleh pimpinan. Menurut Sumarni dkk. (1995:198), bahwa:” Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari, hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi-segi: penerangan, suhu udara, suara bising, dan ruang gerak.” Menurut Flippo (1995:116), bahwa:” Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menarik.....keinginan kondisi kerja yang baik didasari oleh banyak kebutuhan, dan kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan keamanan, serta kondisi perlengkapan tertentu seperti meja dan permadani merupakan lambang-lambang status yang menunjukkan bagaimana pentingnya kedudukan seseorang.” , sedangkan menurut Robbins (1996:181), bahwa: “Kepuasan kerja akan tercapai bila kondisi kerja mendukung.....karyawan peduli lingkungan kerja, baik kenyamanan pribadi

maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas, serta lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya, seperti temperatur, cahaya..... dan bekerja dekat rumah, serta fasilitas yang bersih dan relatif modern..... alat-alat yang memadahi.”

Dari pendapat ini dapat di artikan bahwa, kondisi kerja merupakan salah satu penunjang keberhasilan organisasi oleh sebab itu di perlukan untuk memperhatikan kondisi kerja. Karena kondisi kerja adalah keadaan fisik paling dekat dengan pekerjanya dan apabila keadaan tersebut di perhatikan akan dapat meningkatkan semangat kerja dan akan membuahkan hasil yang optimal. Supaya semangat kerja tetap tinggi kompensasi, kondisi kerja perlu di perhatikan terus menerus, melalui penetapan yang jelas melalui kebijakan dan administrasi dari perusahaan.

2.2.9. Pengertian Kebijakan dan Administrasi Lembaga

Kebijakan dan Administrasi Lembaga yang cukup tersurat dengan alur jelas dari organisasi akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Simamora (1995:25;26), bahwa:

”Kebijakan adalah pedoman umum untuk pengambilan keputusan organisasional.....kebijakan sumberdaya manusia haruslah tertulis dan setiap orang dapat memeriksanya, kebijakan yang tertulis lebih otoritatif di bandingkan yang lisan, dan bermanfaat sebagai bantuan yang berharga dalam orientasi dan pelatihan karyawan baru, dalam pelaksanaan tindakan disiplin, dan dalam penyelesaian persoalan karyawan. Kebijakan perekonomian berpengaruh pada aspek pengupahan dan tunjangan dalam pemberian kompensasi pegawai.....lingkup yang penting dalam kebijakan ini adalah berhubungan dengan promosi, pemberhentian, disiplin serta pemecatan,.....sesungguhnya tidak ada seperangkat paket kebijakan sumberdaya manusia standar yang otomatis akan menghasilkan iklim hubungan karyawan yang menyenangkan, meskipun terdapat kemiripan penting pada kebijakan beberapa perusahaan terkemuka.”

Gibson (1990:145), menyatakan bahwa:

”Partisipasi dapat sangat berbeda-beda tingkatnya. Mungkin terdapat suatu kondisi tanpa partisipasi, dimana supervisor memimpin, mengarahkan dan memerinci secara tepat apa yang harus di kerjakan. Mungkin juga terdapat

berbagai macam tingkat konsultasi, dimana supervisor berkonsultasi dengan bawahan sebelum atau sesudah mengambil keputusan. Akhirnya, mungkin juga terdapat suatu keadaan dengan partisipasi penuh, dimana supervisor dan bawahan adalah sama dalam mengambil keputusan terakhir. Ada empat kategori keputusan yang sesuai dengan manajemen partisipatif, seperti berikut:

1. Urusan personalia rutin: penggajian, disiplin, pelatihan dan metode pembayaran yang harus di gunakan.
2. Pekerjaan itu sendiri: metode kerja, rancangan pekerjaan, penetapan tujuan, kecepatan pekerjaan.
3. Kondisi kerja: istirahat, jam kerja, tata ruang pabrik atau kantor, dekorasi interior.
4. Kebijakan perusahaan: pemberhentian sementara, pembagian laba, pemberian tunjangan, investasi modal, dan deviden.

Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap para karyawan. Diasumsikan bahwa melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan, dan kreativitas untuk memecahkan persoalan. Dalam istilah motivasi, partisipasi dibahas sebagai suatu mekanisme untuk mengurangi perlawanan terhadap perubahan. Lewat partisipasi para karyawan diasumsikan menambah kepercayaan mereka, penghormatan, dan pengertian mereka terhadap orang lain yang mengakibatkan perubahan yang lebih lancar”.

Atas dasar ini, maka kebijakan sebaiknya tertulis dengan jelas, karena akan lebih otoritatif dan berharga dalam orientasi dan pelatihan karyawan baru, mempermudah pengambilan keputusan manajemen dalam pemberian kompensasi, sanksi, promosi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas manajemen, dimana setiap perusahaan mempunyai kebijakan yang tidak sama.

2.2.10. Pengertian Hubungan Antar Pribadi

Para individu sebagai karyawan berhubungan secara konstan bergerak keatas, secara lateral kebawah dan keluar organisasi. Menurut Simamora (1995:564), bahwa:”Program hubungan karyawan yang tertata dan terimplementasi dengan baik sangat menguntungkan bagi organisasi dan karyawannya.” Salah satu perencanaan

lingkungan kerja adalah hubungan kerja antar karyawan, menurut Sumarmi (1995:198), bahwa:

”Lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.....produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya: bawaan, pendidikan dan latihan, gizi, lingkungan dan kemauan karyawan untuk bekerjasama.....hubungan antar karyawan secara individual maupun antar bagian perlu dibina terus-menerus, sebab tanpa adanya semangat kerjasama mustahil semua pekerjaan akan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik.”

Atas dasar uraian ini menunjukkan bahwa, di perlukan sekali hubungan keeratan antar pribadi dalam suatu kelompok dan antar bagian pada suatu organisasi. Hubungan yang baik antar individu dapat menentukan dan mempengaruhi prestasi kelompok, dan hubungan baik antar bagian akan mempengaruhi keberhasilan organisasi.

2.2.11. Pengertian Kualitas Supervisi

Dalam penyelesaian tugas baik individu ataupun kelompok diperlukan kompetensi dari supervisi (kualitas supervisi), untuk mendorong semangat kerja dari individu karyawan. Untuk itu ada beberapa pendapat pakar, Simamora (1995:350) menyatakan bahwa:

”Sistem penilaian kinerja yang dirancang dengan baik dapat menimbulkan permasalahan jika evaluator tidak sesuai dengannya. Penilai kinerja potensial meliputi para penyelia, rekan sejawat (karyawan pada level yang sama, sringkali yang bekerja pada tugas atau proses yang sama), bawahan, atau bahkan karyawan itu sendiri.

Penyelia langsung (*immediate supervisor*) bekerja secara erat dengan karyawan yang sedang dievaluasi dan merupakan orang yang seharusnya memiliki pandangan yang paling lengkap dari kinerja harian seorang karyawan. Penyelia kemungkinan yang paling familier terhadap kinerja individu dan, dalam sebagian besar pekerjaan, telah memiliki kesempatan paling baik untuk mengamati kinerja pekerjaan aktual. Lebih jauh lagi, penyelia langsung kemungkinan yang paling mampu mengaitkan kinerja individu terhadap tujuan departemental dan tujuan organisasional. Karena dia juga bertanggung jawab untuk keputusan memberikan imbalan ataupun hukuman, tidaklah mengherankan bahwa umpan balik dari penyelia lebih

sangat berkaitan dengan kinerja dibandingkan dari sumber yang lainnya. Oleh karenanya, penyelia langsung pada umumnya paling memenuhi syarat untuk memberikan informasi yang relevan mengenai kinerja, kelemahan, dan potensi karyawan. Kerugian utama dalam menggunakan penyelia langsung sebagai satu-satunya penilai adalah bias pribadi, konflik kepribadian, atau persahabatan yang dapat mencegah penilaian obyektif dari kinerja karyawan."

Penilaian menurut Flippo (1996:257), bahwa: "Hal yang lebih penting dari metode penilaian adalah mutu si penilai." Waktu dan perhatian yang memadai harus diberikan kepada seleksi dan perancangan suatu sistem penilaian, tetapi lebih banyak waktu dan usaha yang harus di curahkan untuk memutuskan pertanyaan-pertanyaan, siapa yang harus menilai, bagaimana ia harus di latih, dan bagaimana ketelitian penilaian itu dapat di pertahankan.

Atas dasar pendapat pakar ini, dapat di simpulkan bahwa kemampuan supervisor lebih diutamakan dari pada metode/ alat untuk penilaiannya kepada individu karyawan sebagai bawahan. Hal ini di maksudkan supervisor langsung yang kompeten akan lebih mengenali/ dekat dengan bawahannya, apabila terjadi ketidak sesuaian antara harapan dan pelaksanaan kerja bawahan, supervisor dapat dengan mudah untuk mengarahkan apa yang menjadi kendala bawahannya. Dengan pengendalian yang tepat ini dapat mendorong semangat kerja karyawan yang lebih tinggi sehingga prestasi yang dicapai bisa optimal.

Sedangkan imbalan intrinsik yang di berikan kepada karyawan merupakan imbalan-imbalan yang penilaiannya di dalam diri dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat pada aktivitas itu sendiri, dan pelaksanaannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau lainnya. Tipe-tipe imbalan intrinsik paling lazim dan relevan terhadap perilaku organisasi adalah jenis-jenis perasaan keterbedaan kepuasan yang di alami oleh individu sebagai akibat kinerja mereka pada

pekerjaan. Untuk itu dalam mendorong semangat kerja dan keberhasilan organisasi, di perlukan perhatian terhadap imbalan intrinsiknya. Imbalan-imbalan intrinsik yang di berikan karena prestasi, pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

2.2.12. Pengertian Prestasi

Keinginan mencapai prestasi merupakan dorongan semangat kerja yang tinggi yang akan membuahkan hasil kerja seseorang dapat di pertanggung jawabkan, kualitas maupun kuantitas dan dapat bekerja secara efektif efisien dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (1997:105), bahwa: "Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.", sedangkan Robbins (1996:205) menyatakan bahwa: "Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya." Prestasi diraih bukan karena kebetulan atau untuk memperoleh hadiah, tetapi adalah merupakan hasil dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang sedang-sedang tantangannya.

Menurut Gibson (1990:99), yang memberikan gambaran mengenai orang-orang yang telah mencapai hasil yang tinggi dalam masyarakat, gambaran deskriptif memberi kesan bahwa:

“Mereka yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi lebih senang menetapkan sendiri tujuan hasil karyanya.
Orang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi, lebih senang menghindari tujuan hasil karya yang mudah dan sukar. Mereka lebih menyenangi tujuan yang sebatas kemampuan yang dapat mereka capai.
Orang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi lebih menyenangi umpan balik yang cepat tampak dan efisien mengenai hasil karya mereka.
Orang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi senang bertanggung jawab akan pemecahan persoalan.”

Atas dasar pendapat ini dapat di simpulkan bahwa, prestasi yang tinggi dapat di raih orang-orang yang terdorong memusatkan perhatian untuk mencapai sukses yang cenderung menetapkan tujuan yang lebih realistis dan memilih tugas yang relatif dapat di capai atau dengan dorongan kuat dari individu karyawan untuk menghasilkan karya yang lebih baik dari karya yang telah di lakukan, dan perlu adanya perhitungan secepat mungkin sebagai umpan balik baik berupa penghargaan materiil maupun nonmateriil.

2.2.13. Pengertian Pengakuan/ Penghargaan

Pengakuan merupakan simbol dari pemenuhan kebutuhan akan pengakuan dari seseorang yang berprestasi. Dengan pengakuan ini seseorang akan terdorong akan lebih meningkatkan semangat kerjanya untuk meraih prestasi yang lebih baik. Untuk itu Simamora (1995:412) mengatakan bahwa:” Pengakuan merupakan kepuasan yang di peroleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja yang masuk dalam kompensasi non finansial. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang di peroleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.”

Pengakuan menurut Robbins (1996:199), bahwa:” Pengakuan atau penghargaan merupakan hal-hal yang mencakup faktor rasa hormat internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor rasa hormat eksternal seperti misalnya status, dan perhatian.” Sedangkan Gibson (1990:206) menyatakan bahwa:

” Pengakuan/ penghargaan merupakan kebutuhan rasa kepuasan yang tinggi pada orang-orang dilingkungan kerja tertentu, suatu kelompok mungkin dipandang oleh para karyawan sebagai kelompok yang bergengsi tinggi karena berbagai macam alasan (misalnya: keahlian teknis, kegiatan diluar, dan sebagainya). Karena itu keanggotaan dalam kelompok ini membawa serta gengsi yang tinggi yang tidak dinikmati oleh bukan anggota. Bagi karyawan yang mempunyai kebutuhan penghargaan yang tinggi, keanggotaan dalam kelompok semacam itu dapat memberi kepuasan yang besar.”

Atas dasar uraian pakar ini, dapat di simpulkan bahwa kebutuhan akan pengakuan/ penghargaan adalah mencakup keinginan akan pengakuan dan harga diri dari organisasi, dan bila terpenuhi penghargaan tersebut maka akan lebih percaya diri dan merasa lebih loyal dan mampu untuk melaksanakan tugas yang di bebankan. Berarti pengakuan merupakan pendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik, melalui pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga hasilnya akan lebih optimal.

2.2.14. Pengertian Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri penting sekali di perhatikan sebagai dorongan semangat kerja bagi setiap individu sebagai karyawan, yang menginginkan prestasi. Kerja itu sendiri menurut *Robbins* (1996:201), bahwa:

“Dalam keyakinan, hubungan seorang individu pada kerjanya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja ini dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu, dengan menyelidiki pertanyaan,” Apa yang di inginkan orang-orang itu dari pekerjaan mereka ?” Diminta supaya orang-orang untuk menguraikan secara rinci, situasi-situasi dimana mereka luar biasa baik atau buruk mengenai pekerjaan mereka. Respon-respon ini di kategorikan dan hasil respon-respon yang di kategorikan, di simpulkan bahwa jawaban yang di berikan orang-orang ketika merasa senang mengenai pekerjaan mereka secara bermakna berbeda dari jawaban

yang di berikan ketika mereka tidak senang. Bila yang ditanya merasa senang mengenai kerja mereka, mereka cenderung menghubungkan karakteristik ini ke diri mereka sendiri.”

Atas dasar uraian ini dapat di simpulkan bahwa, didalam mendorong semangat kerja karyawan pimpinan perlu memperhatikan pekerjaan yang akan di bebankan. Pekerjaan yang di berikan di sesuaikan dengan apa yang di inginkan oleh karyawan, karena dari pekerjaan sendiri dapat mendorong prestasi. Karena kecintaan, loyal, dan perasaan menyatu pada pekerjaan dapat mendorong semangat kerja yang tinggi terhadap pelaksanaan kerja, sehingga akan menghasilkan karya yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab.

2.2.15. Pengertian Tanggung Jawab

Dari prestasi yang diraih, dan pengakuan di berikan oleh pimpinan, akan membuat individu semakin percaya diri dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas semakin tinggi. Menurut Hasibuan (1997:107), bahwa: “Tanggung jawab di artikan sebagai penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di pergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya”, sedangkan menurut Flippo (1996:105), bahwa:”Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang di tugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang di terima.”

Atas dasar pengertian ini, maka tanggung jawab yang merupakan kewajiban dan kesediaan individu sebagai karyawan untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang di tugaskan, adanya kebijaksanaan dari organisasi dalam penyelesaian tugas yang di bebankan terhadap pekerjaan sesuai dengan arahan yang di berikan. Tanggung jawab

yang di berikan dapat mendorong semangat kerja, dan lebih percaya diri akhirnya individu melakukan pengembangan yang lebih positif.

2.2.16. Pengertian Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan potensi individu di maksudkan sebagai proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang di berikan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Pengembangan potensi individu menurut Simamora (1995:557):

”Banyak karyawan menginginkan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang didalam organisasi. Para karyawan sering dapat mencapai tujuan-tujuan ini melalui pelatihan dan pengembangan.....Salah satu persyaratan penting dari pengembangan sumberdaya manusia adalah bahwa para karyawan memiliki keinginan sungguh-sungguh untuk peningkatan diri (self improvement).....Lebih banyak lagi karyawan ingin meningkatkan keahlian-keahlian mereka jika mampu melihat adanya hubungan antara pelatihan yang meningkat dan gaji yang lebih tinggi serta imbalan-imbalan lainnya.”

Pendapat Flipppo (1996:215) tentang pengembangan potensi individu, bahwa:

”Pengembangan meliputi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan melaksanakan pekerjaan tertentu, dan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum, pemahaman atas keseluruhan lingkungan, yang memberi manfaat organisasi peningkatan produktivitas dan moral, pengurangan biaya, stabilitas serta keluwesan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan eksternal yang berubah.”

Atas dasar uraian ini, dengan adanya pengembangan potensi individu akan memberi manfaat pada organisasi. Pengembangan potensi individu merupakan pendorong semangat kerja bagi individu, individu akan tampil lebih yakin dan berani untuk mengambil keputusan tanpa menunggu intruksi dari pihak lain. Jika pengembangan potensi individu betul-betul di perhatikan dan kesempatan di berikan

kepada karyawan, akan menjadikan individu sebagai karyawan lebih berpotensi, yang memberi manfaat pada peningkatan produktivitas serta peningkatan moral.

2.2.17. Pengertian Produktivitas

Penggunaan sumberdaya manusia, modal dan teknologi secara ekstensif sudah banyak di tinggalkan organisasi, karena pola sudah bergeser kepenggunaan secara intensif dari semua sumber-sumber tersebut. Penggunaan bergeser ke intensif ini di maksudkan sebagai penggunaan sumberdaya, modal dan teknologi sebaik-baiknya dengan harapan hasil yang di capai dapat optimal hal ini yang di maksudkan adalah produktivitas. Pengertian tentang produktivitas ini menurut Sinungan (1997:12-17) adalah:

“Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

“Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas hidup.”

Menurut Tutupoho (1993:48) bahwa: ” Produktivitas tenaga kerja adalah merupakan konsep produktivitas mikro yang menunjukkan hubungan antara hasil kerja dengan satuan waktu tertentu. Seorang tenaga kerja dapat di katakan produktif jika ia mempunyai hasil kerja yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lain dalam satuan waktu yang sama.”

Atas dasar pernyataan ini dapat di simpulkan bahwa, banyak hal yang bisa dihemat, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga di kerahkan secara efektif sehingga pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan efektif dan efisien, inilah yang di maksud dengan Produktivitas. Dan definisi tersebut tampaknya lebih menekankan

pada kontribusinya yang positif, kemampuan, ketrampilan, dari seseorang sebagai karyawan sehingga dapat meningkatkan standar hidup dan motivasinya di masyarakat, secara terus menerus akan dapat meningkatkan kualitas kehidupannya.

2.2.18. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pencapaian tujuan yang optimal menurut Sinungan (1997:134), bahwa: "Semua teknik peningkatan produktivitas bagi para pekerja lapangan maupun tata usaha terutama di arahkan untuk mempertinggi kemampuan perorangan, dan mengembangkan sikap positif para pegawai atau dengan perkataan lain mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik.", dan Gomes (1995:171), mengatakan bahwa: "Perbaikan produktivitas berkaitan langsung dengan motivasi pegawai.", serta menurut Hasibuan (1997:92), bahwa: "Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Dan motivasi penting disebabkan dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi." Lebih rinci lagi pendapat Djati (1996:58) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas, seperti berikut:

1. Produktivitas kira-kira 90% tergantung prestasi kerja di tenaga kerja, yang 10% bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
2. Prestasi tenaga kerja itu sendiri untuk 80% - 90% tergantung motivasinya untuk bekerja, dan yang 10% - 20% tergantung kepada kemampuannya.
3. Motivasi si pekerja itu sendiri 50% tergantung kepada kondisi sosial, 40% tergantung kepada kebutuhan-kebutuhannya, dan yang 10% tergantung kepada kondisi-kondisi fisik.

Atas dasar uraian ini maka dapat di simpulkan bahwa, motivasi dapat mempengaruhi pencapaian produktivitas. Motivasi akan mendorong semangat individu-individu untuk bekerja keras dan antusias, dengan menggunakan

kemampuan, kecakapan dan ketrampilan serta dukungan kuat dari organisasi dalam mencapai produktivitas yang di harapkan. Motivasi merupakan dorongan pada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaan, memelihara dan bahkan meningkatkan gairah kerja melalui peningkatan pemenuhan kebutuhan yang di cita-citakan.

B A B III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

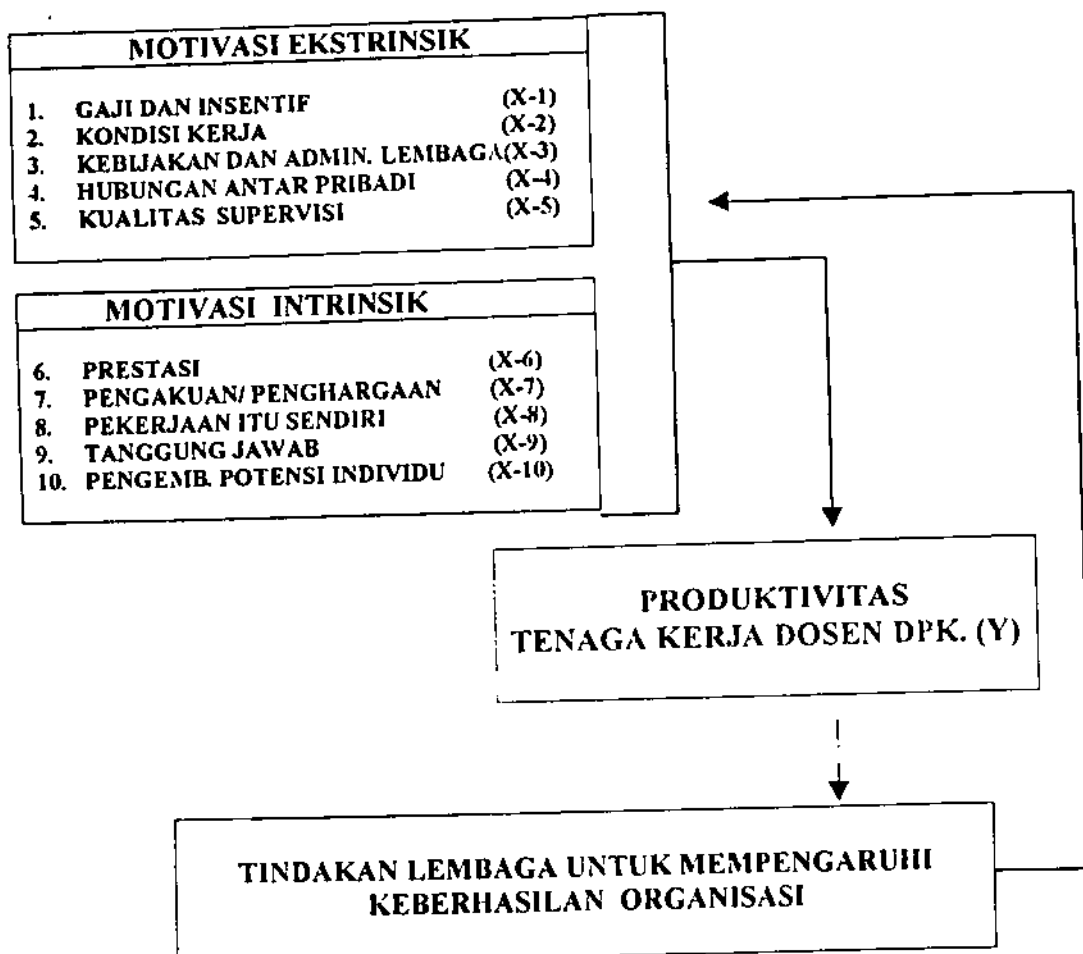
3.1. KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Berlandaskan teori yang telah diuraikan pada Bab II, yaitu dari pengertian dan pentingnya manajemen sumberdaya manusia, teori motivasi, perlunya teori motivasi, dan pengertian produktivitas dengan indikatornya serta hubungan antara motivasi dengan produktivitas. Kerangka teoritik dalam penelitian ini adalah mengadaptasi salah satu teori kepuasan yang di kemukakan oleh psikolog bernama *Herzberg*, yaitu teori dua faktor (*Herzberg's Two Factor Theory*)/ Teori Motivasi Dua Faktor/ *Higienis Factor*/ Teori Motivasi Ekstrinsik dan Teori Motivasi Intrinsik.

Dari teori tersebut dapat dipakai sebagai penentu arah alur berpikir yang tepat dalam pemecahan masalah, dimana terlebih dahulu melalui perumusan hipotesis. Dengan menyesuaikan antara teori dan permasalahan maka pada konsep teori *Herzberg* tersebut dapat di pakai untuk kerangka konseptual dalam penelitian ini. Alat analisis yang di gunakan adalah model analisis *Regresi Linier Berganda*, model ini di pakai untuk melihat secara serempak sejauh mana pengaruh variabel-variabel gaji dan insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi lembaga, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, prestasi, pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. dari pangkat/ golongan III-a; III-b; III-c; dan III-d serta untuk mengetahui diantara variabel-variabel itu apakah benar variabel pekerjaan itu sendiri, yang mempunyai pengaruh bermakna dan paling besar (dominan), serta untuk mengetahui

tindakan apa yang akan dilakukan lembaga untuk mempengaruhi keberhasilan. Untuk itu kerangka konseptual dapat di gambarkan seperti berikut ini:

Gambar 3.1.
KERANGKA KONSEPTUAL
PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DOSEN DPK
SERTA TINDAKAN LEMBAGA



Gambar 3.1. menunjukkan bahwa, dengan adanya motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik, yang variabel-variabelnya terdiri dari: gaji dan insentif; kondisi kerja; kebijakan dan administrasi lembaga; hubungan antar pribadi; kualitas supervisi; prestasi; pengakuan; pekerjaan itu sendiri; tanggung jawab; dan pengembangan

potensi individu. Motivasi tersebut di berikan, bertujuan untuk dapat mempengaruhi dosen Dpk. dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan standart Tri Dharma Perguruan Tinggi dari Dirjen Dikti untuk memperoleh produktivitas kerjanya. Dari produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. yang di capai, lembaga akan dapat mengevaluasi baik dari kekurangan-kekurangan maupun kelebihan-kelebihannya yang selanjutnya hasil evaluasi, dipakai untuk pengambilan keputusan yang sebaik mungkin, tindakan itu di kembalikan melalui motivasi yang di sesuaikan antara kebutuhan dosen dan lembaga sehingga produktivitas yang diharapkan dapat di capai.

Sebagai pengukur di tetapkan beberapa variabel, antara lain: gaji dan insentif (X_1), kondisi kerja (X_2), kebijakan dan administrasi lembaga (X_3), hubungan antar pribadi (X_4), kualitas supervisi(X_5), serta prestasi (X_6), pengakuan/ penghargaan (X_7), pekerjaan itu sendiri(X_8), tanggung jawab(X_9), pengembangan potensi individu (X_{10}).

3.2. IIIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis di berikan berdasar pada kajian teori, latar belakang masalah, perumusan masalah serta tujuan penelitian, adalah seperti berikut:

1. Di duga dengan di berikannya motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik pada dosen Dpk., dengan melalui variabel-variabel: gaji dan insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi lembaga, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, serta prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu *secara serempak* mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja dosen Dpk. dari pangkat/golongan III a,b,c, dan d lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya.

2. Di duga dari kesepuluh variabel tersebut, variabel pekerjaan itu sendiri yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya.

3.3. MODEL ANALISIS

Dari latar belakang masalah, tinjauan teori dan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, merupakan dasar untuk menentukan model analisis yang digunakan. Untuk itu modelnya adalah Model Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis Model*).

Alasan memakai model tersebut adalah untuk mengukur pengaruh dari variabel-variabel motivasi, baik motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik sebagai variabel bebas, terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. sebagai variabel tidak bebas.

Adapun formulasi dari Regresi Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9 + b_{10}X_{10} + e$$

dimana,

- Y = Produktivitas kerja dosen Dpk.
- X₁ = faktor gaji dan insentif
- X₂ = faktor kondisi kerja
- X₃ = faktor kebijakan dan administrasi lembaga
- X₄ = faktor hubungan antar pribadi
- X₅ = faktor kualitas supervisi
- X₆ = faktor prestasi
- X₇ = faktor pengakuan
- X₈ = faktor pekerjaan itu sendiri
- X₉ = faktor tanggung jawab
- X₁₀ = faktor pengembangan potensi individu
- b₀ = Konstanta Intercep
- b_{1,2,3,...,10} = koefisien regresi masing-masing variabel.
- e = faktor pengganggu diluar model/ tingkat kesalahan

Menurut Mursinto (1993:23), asumsi-asumsi yang harus dipenuhi bila menggunakan metode OLS, antara lain meliputi:

1. Rata-rata gangguan sama dengan nol, $E(e) = 0$, artinya dalam asumsi menginginkan model yang digunakan dapat secara tepat menggambarkan rata-rata variabel tergantung dalam setiap observasi. Dengan kata lain apabila sampel diulang-ulang dengan nilai variabel bebas yang tetap, maka kesalahan dalam tiap observasi akan mempunyai rata-rata sama dengan nol atau saling meniadakan.
2. Homoskedastik $E(e^2) = \sigma^2$, hal ini dimaksudkan bahwa varians gangguan tidak berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya atau dapat dikatakan tiap observasi mempunyai reliabilitas yang sama.
3. Non otokorelasi $E(e_i, e_j) = 0$, artinya bahwa gangguan disatu observasi tidak berkorelasi dengan gangguan di observasi yang lain. Artinya, bahwa nilai variabel tidak bebas hanya diterangkan oleh variabel bebas, bukan oleh variabel gangguan.
4. Variabel gangguan tidak berkorelasi dengan variabel bebas, artinya non Multicolinierity, $E(e_i, X_i) = 0$. Asumsi ini mempunyai implikasi, bahwa nilai variabel bebas tidak berubah dari satu sample kesample yang lainnya, karena memang variabel bebas ini akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat, asumsi ini jika di penuhi akan merupakan kondisi yang ideal, dan kondisi ini dalam ekonometri dinamakan Best Linier Unbiased Estimator (BLUE).

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. TIPE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka tipe penelitiannya adalah Explanatory Research, yang maksudnya suatu penelitian bertujuan untuk mengungkap hubungan diantara variabel-variabelnya. Menurut Narbuko dkk.(1991:124), bahwa: "Pengertian hubungan di antara variabel-variabelnya dalam penelitian ini adalah pengaruh di antara variabel-variabel, yaitu dari istilah variabel pengaruh dan variabel terpengaruh yang lebih mencerminkan kecenderungan dan arah dalam penelitian sosial."

4.2. IDENTIFIKASI VARIABEL

Identifikasi variabel dari penelitian ini adalah disesuaikan dengan rumusan masalah dan hipotesisnya, seperti berikut: Produktivitas kerja dosen Dpk.. sebagai variabel tergantung (Y); sebagai variabel bebas adalah motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik seperti variabel gaji dan insentif (X_1), kondisi kerja (X_2), kebijakan dan administrasi lembaga (X_3), hubungan antar pribadi (X_4), kualitas supervisi (X_5), prestasi (X_6), pengakuan (X_7), pekerjaan itu sendiri (X_8), tanggung jawab (X_9), pengembangan potensi individu (X_{10}).

Dari variabel-variabel tersebut akan di uji, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas baik secara serempak maupun secara parsial yang paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

4.3. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan di analisis di definisikan secara operasional sebagai berikut:

Produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. merupakan variabel tidak bebas/ tergantung yaitu dengan notasi Y, yang di artikan sebagai jumlah hasil kegiatan yang di lakukan oleh dosen Dpk. dimana sebagai indikatornya adalah kemampuan dalam melaksanakan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai unsur utama yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang di sertai unsur penunjangnya selama dua semester pada tahun akademik 1997-1998.

Faktor motivasi ekstrinsik di artikan sebagai faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus dan perlu mendapat perhatian yang wajar demi kesehatan dan kepuasan bagi karyawan serta faktor ini bukan merupakan alat motivator, antara lain terdiri dari:

Gaji dan insentif (X_1), gaji adalah imbalan dalam bentuk uang yang di terima secara tetap dan termasuk di dalamnya asuransi, dan insentif adalah merupakan tambahan balas jasa berupa uang yang diterima karena kelebihan standart mengajar, jabatan, dan ikut kepanitiaan suatu kegiatan yang sesuai dengan pangkat dan jabatan dari dosen Dpk. yang bersangkutan, ada 5 indikator: 1. Adanya perhatian pada kenaikan pangkat/ golongan karena berkaitan dengan gaji; 2. Adanya perhatian pada penghasilan tambahan (insentif) dari kelebihan standart mengajar; 3. Adanya perhatian pada kenaikan pangkat/ golongan berkaitan dengan asuransi kesehatan; 4. Adanya

perhatian pada penghasilan tambahan (insentif) karena jabatan; 5. Adanya perhatian pada penghasilan tambahan karena kepanitiaan dalam suatu kegiatan.

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif diberikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan diberikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif diberikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), diberikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 5, dan paling banyak skornya 25.

Kondisi kerja (X_2) adalah semua keadaan fisik dan fasilitas di lingkungan kerja dosen Dpk. yang dapat mendukung hasil kerja/ kegiatan, ada 5 indikator: 1. Adanya perhatian pada kebersihan ruang kuliah; 2. Adanya perhatian pada perlengkapan mengajar; 3. Adanya perhatian pada tempat kerja yang mudah dicapai; 4. Adanya perhatian fasilitas pada ruang kerja dosen; 5. Adanya perhatian pada kesesuaian mahasiswa dengan standart untuk setiap kelas.

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif diberikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan diberikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif diberikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), diberikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 5, dan paling banyak skornya 25.

Kebijakan dan administrasi lembaga (X_3) adalah semua perlakuan pengaturan kerja yang di berikan oleh lembaga untuk kemudahan koordinasi dan tanggung jawab pelaksanaan kerja, ada 9 indikator: 1. Adanya perhatian pada peraturan dan prosedur yang jelas; 2. Adanya perhatian terhadap hak-hak dosen; 3. Adanya perhatian pada

status pekerjaan; 4. Adanya perhatian penentuan mata kuliah yang di musyawarahkan; 5. Adanya perhatian penentuan hari dan jam kuliah; 6. Adanya perhatian pada pengambil keputusan yang tepat; 7. Adanya perhatian kesejahteraan dosen; 8. Adanya perhatian pada peluang jabatan; 9. Adanya perhatian pada pengurusan kenaikan pangkat/ jabatan.

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif diberikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan di berikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif diberikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), diberikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 9, dan paling banyak skornya 45.

Hubungan antar pribadi (X_4) adalah merupakan suasana dari keakraban yang ada antara pribadi dosen Dpk. dengan dosen/ atasan/ karyawan/ mahasiswa di lingkungan kerjanya, ada 4 indikator: 1. Adanya perhatian pada hubungan antar dosen dan karyawan; 2. Adanya perhatian untuk koordinasi mata kuliah antar dosen di jurusan; 3. Adanya perhatian untuk menjaga keharmonisan hubungan antar pribadi dosen; 4. Adanya perhatian koordinasi dosen pembina bidang studi MKDU, MKDK, dan MKK.

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif di berikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan di berikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif di berikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), diberikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 4, dan paling banyak skornya 20.

Kualitas supervisi (X_5) adalah merupakan kemampuan cara pengendalian baik dalam bimbingan/ pengarahan suatu kegiatan maupun penetapan untuk koordinasi dosen serta mengevaluasi hasil kerja dari supervisi dalam hal ini Ketua Jurusan, ada 9 indikator: 1. Adanya perhatian pada pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; 2. Adanya perhatian untuk mensosialisasikan hal baru; 3. Adanya perhatian terhadap kreatifitas; 4. Adanya perhatian tata tertib pelaksanaan kegiatan; 5. Adanya perhatian untuk waktu konsultasi pelaksanaan tugas; 6. Adanya perhatian terhadap pertemuan yang terjadwal untuk koordinasi; 7. Adanya perhatian penyelesaian masalah antar dosen; 8. Adanya perhatian terhadap peningkatan kemampuan; dan 9. Adanya perhatian pada pemberian sarana untuk peningkatan kemampuan.

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif di berikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan diberikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif di berikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), di berikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 9, dan paling banyak skornya 45.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan psikologis seseorang yaitu berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri, antara isi pekerjaan sesuai dengan apa yang di rasakan pada dirinya sendiri; sehingga akan merupakan dorongan yang kuat untuk melaksanakan kegiatan dengan mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki, variabel tersebut antara lain:

Prestasi (X_6) adalah keberhasilan puncak di capai oleh seorang dosen dari kemampuan yang di miliki di sertai keberanian dalam pelaksanaan tugas baik di

bidang pendidikan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat, ada 4 indikator: 1. Adanya perhatian pada hasil pelaksanaan pekerjaan; 2. Adanya perhatian terhadap kemampuan dan keberanian tampil; 3. Adanya perhatian terhadap kemampuan penelitian; dan 4. Adanya perhatian terhadap pelaksanaan kegiatan untuk inovatif.

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif di berikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan di berikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif diberikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), diberikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 4, dan paling banyak skornya 20.

Pengakuan/ penghargaan (X_7) adalah merupakan suatu harapan penghargaan nonmateri akan di terima sebagai penghargaan keberhasilan mencapai prestasi optimal seorang dosen dari kemampuan dan usaha keras dalam pelaksanaan tugas baik tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat., penghargaan tersebut dianggap sebagai suatu kebanggaan sehingga akan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi, ada 4 indikator: 1. Adanya perhatian pada pemberian penghargaan kehormatan; 2. Adanya perhatian pada kebanggaan dari rasa tanggung jawab; 3. Adanya perhatian pada kebanggaan karena keberanian; dan 4. Adanya perhatian dengan pemberian penghargaan untuk masa kerja.

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif di berikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan di berikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif di berikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), di berikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju

(STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 4, dan paling banyak skornya 20.

Pekerjaan itu sendiri (X_8) adalah perasaan kesesuaian antara mata kuliah yang di harapkan dengan kenyataan mata kuliah yang di berikan dari seorang dosen, sehingga dosen menyenangi semua isi/ bentuk dari pekerjaan itu sendiri, loyal, bereaksi aktif sekali dan tertarik untuk dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, ada 6 indikator: 1. Adanya kebanggaan terhadap pekerjaannya; 2. Adanya rasa hormat yang sama dengan status pekerjaan yang lain; 3. Adanya rasa terpuja pada status pekerjaannya; 4. Adanya rasa senang terhadap pekerjaannya; 5. Adanya kesesuaian antara mata kuliah yang di percayakan dengan harapan; 6. Adanya rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif diberikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan diberikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif di berikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), di berikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 6, dan paling banyak skornya 30.

Tanggung jawab (X_9) adalah adanya perasaan yang dapat memastikan terhadap materi perkuliahan yang di berikan, dan merasa berkeajiban dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan sebaik-baiknya tepat mengenai sasaran tanpa melibatkan orang lain, ada 6 indikator: 1. Adanya perhatian pada ketepatan waktu untuk pelaksanaan tugas; 2. Adanya perhatian untuk mengatasi kesulitan dengan sebaik mungkin; 3. Adanya perhatian dalam pelaksanaan tugas diselesaikan tepat waktu; 4. Adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas; 5. Adanya

perhatian pada tugas yang diberikan; dan 6. Adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas untuk menanggung resiko

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif di berikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan diberikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif di berikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), di berikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 6, dan paling banyak skornya 30.

Pengembangan potensi individu (X_{10}) adalah adanya kesempatan yang di berikan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang lebih tinggi, dengan adanya prestasi yang sudah pernah di raih dan mendapatkan pengakuan yang positif, ada 8 indikator: 1. Adanya perhatian pada ambisi untuk maju; 2. Adanya perhatian masukan terhadap penyusunan silabi; 3. Adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk seminar; 4. Adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk penataran; 5. Adanya perhatian untuk mengadakan pertemuan yang terjadwal; 6. Adanya perhatian pada antusias kejenjang pendidikan yang lebih tinggi di dalam atau di luar negeri; 7. Adanya perhatian pada antusias untuk pengembangan karier; 8. Adanya perhatian pada kebebasan untuk melakukan kreativitas.

Masing-masing indikator tersebut pada pernyataan positif di berikan skor 5, jika menjawab sangat setuju (SS), dan di berikan skor 1, jika menjawab sangat tidak setuju (STS); sebaliknya jika pada pernyataan negatif di berikan skor 1, jika menjawab sangat setuju (SS), di berikan skor 5, jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Atas dasar jumlah indikator tersebut, maka setiap responden akan menjawab paling sedikit skornya 8, dan paling banyak skornya 40.

Dengan adanya definisi operasional variabel, dimana indikatornya tidak sama antara masing-masing variabel, maka perlu dari masing-masing indikator tersebut di adakan penimbangan. Dengan adanya penimbangan tersebut, probabilitas pada masing-masing variabel bebas akan menjadi sama.

4.4. JENIS, SUMBER, DAN PROSEDUR/TEKNIK PENGUMPULAN DATA SERTA PROSEDUR PENENTUAN SAMPEL

4.4.1. Jenis Dan Sumber Data

- a. Jenis data yang di gunakan penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif.
- b. Sumber Data penelitian ini adalah:
 - 1) Data primer, di ambil melalui kuesioner dari 100 orang dosen Dpk. PTS. lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya.
 - 2) Data sekunder, di peroleh dari Kantor Pusat Kopertis Wilayah VII, dan dari tujuh (7) Universitas yang di pakai sebagai sampel.

4.4.2. Prosedur dan Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data penelitian ini, untuk data primer maupun sekunder dengan menghubungi Kopertis Wilayah VII, mencari data di pakai sebagai sampel baik dari PTS nya yaitu universitas maupun dosen Dpk. yang berada di Kotamadya Surabaya dalam Tahun Akademik 1997-1998.

Teknik pengumpulan data yaitu dengan memberikan kuesioner kepada 100 orang dosen Dpk. pangkat/ golongan III di Universitas pada Kopertis Wil. VII di Kotamadya. Surabaya sebagai responden.

4.4.3. Prosedur dan Teknik Penentuan Pengambilan Sampel

Pada Tabel 1-3 terlihat, jumlah dosen Dpk. dari gol. IIIa sampai dengan IVE sebanyak 460 orang, dari jumlah itu ada 360 orang dosen Dpk. terlambat naik pangkat dan dari jumlah itu ada 297 orang untuk golongan III terlambat naik pangkat atau ada 82,5% (dari $297:360 \times 100\%$) berada di Kotamadya Surabaya. Atas dasar itu, maka sampel penelitian ini di tekankan pada dosen Dpk. gol. III, dan di lakukan penentuan jumlah sampel sebanyak 100 orang dosen Dpk. dimana penentuan jumlah tersebut di anggap telah memenuhi syarat.

Sesuai dengan model yang di gunakan dalam penelitian ini, dan mengingat jumlah dosen Dpk. dari golongan IIIa sampai IIIId tidak merata, maka jumlah sampel untuk masing-masing di ambil secara proporsional. Atas dasar itu, maka teknik penentuan sampel di lakukan dengan cara *purposive proporsional random sampling*, untuk lebih jelasnya lihat Tabel 4-1 berikut ini.

TABEL 4-1
Jumlah Sampel dari Masing-masing
Pangkat/Golongan III Dosen DPK. KODYA. SURABAYA

No.	Pangkat/Golongan	Perhitungan	Sampel
1	III-a	$84 : 381 \times 100$	22
2	III-b	$84 : 381 \times 100$	22
3	III-c	$106 : 381 \times 100$	28
4	III-d	$107 : 381 \times 100$	28

Sumber: Kopertis Wilayah VII (diolah)

Jumlah masing-masing sampel yang terlihat pada Tabel 4-1, menunjukkan bahwa, untuk golongan IIIa sampel sebanyak 22 orang, golongan IIIb sampel sebanyak 22 orang, golongan IIIc sampel sebanyak 28 orang, dan golongan IIIId sampel sebanyak 28 orang dosen Dpk.

4.5. TEKNIK ANALISIS

Berpijak pada uraian tersebut bahwa, model yang di gunakan menganalisis data dalam penelitian ini adalah Model Regresi Linear Berganda, di dalamnya akan terlihat pengaruh secara parsial melalui Koefisien Determinasi Parsial (r^2) dan Koefisien Korelasi Parsial (r) serta dapat terlihat pengaruhnya secara serempak melalui Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dan Koefisien Korelasi Berganda (R). Dalam rangka menganalisis data, maka data di analisis secara kualitatif untuk menjelaskan hubungan antara data yang di peroleh dengan landasan teori yang di pakai melalui uraian-uraian yang sistematis, dan data di analisis secara kuantitatif.

Di dalam proses analisis data secara kuantitatif dalam penelitian ini, di gunakan komputer sebagai alat bantu dengan program Microstat. Dengan program ini, hasil yang di peroleh di harapkan lebih baik serta dapat membantu mempercepat proses analisis data, sehingga kendala waktu dapat teratasi. Untuk itu langkah-langkahnya adalah seperti berikut ini.

4.5.1. Koefisien Determinasi Parsial (r^2), dan Koefisien Korelasi Parsial (r)

Di dalam koefisien korelasi Cooper et all (1998:106-126), menyatakan bahwa koefisien korelasi menunjukkan nilai dan arah hubungan; nilai koefisien korelasi (magnitude) adalah derajat pergerakan variabel dalam arah yang sama atau berlawanan”Seperti dalam korelasi, Koefisien Determinasi di lambangkan oleh (r^2), tujuannya adalah sebagai indeks kecocokan, menyatakan proporsi dari variabel total Y yang dapat di terangkan oleh X; sebagai ukuran hubungan linear, yang menyatakan seberapa baik garis regresi cocok dengan data.”

Dari pendapat tersebut, yang di maksud Koefisien Determinasi Parsial (r^2) adalah untuk mengetahui besar sumbangan dari variabel bebas secara parsialnya terhadap variabel tergantung, sedangkan Koefisien Korelasi Parsial (r) di maksudkan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel bebasnya dengan variabel tergantung yang di asumsikan variabel bebas yang lainnya tidak mengalami perubahan (konstan).

Untuk menghitung besarnya Koefisien Determinasi Parsial (r^2), menurut Sedianingsih (1998:111), yang menyatakan bahwa:” Koefisien Determinasi Parsial (r^2) dapat di hitung melalui koefisien regresinya, yaitu:

$$r^2 = \frac{t b^2}{t b^2 + n - k - 1}$$

di mana, $t b$ adalah statistik t koefisien di kalikan dengan b

Untuk rumus Koefisien Korelasi Parsial (r), adalah:

$$r b = \sqrt{r b^2}$$

Dalam membuktikan hipotesis yang kedua yaitu: di antara variabel-variabel bebas tersebut X_1, \dots, X_{10} akan di cari variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap Y , dengan menggunakan uji - t yang rumusnya sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S b_i}$$

di mana, b_i = Koefisien Regresi i

$S b_i$ = Standart Error Koefisien regresi i

Di dalam statistik t hitung tersebut mendekati distribusi student t dengan derajat kesalahan (dk), dimana dk adalah $= (n-k-1)$, dan perlu di ketahui bahwa di dalam uji ini, tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya mempunyai makna atau tidak.

Besarnya hasil Koefisien Korelasi Parsial ini dapat di sebut signifikan ataupun sangat signifikan, jika:

Hasil t hitung adalah lebih besar dari t tabel $(n-k-1)$ atau hasil t hitung adalah lebih kecil dari t tabel $(n-k-1)$, dengan derajat kesalahan $(dk) = 5\%$.

Dalam uji ini sekaligus juga dapat mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, ini dapat di lihat dari hasil koefisien determinasi parsialnya (r^2). Dari hasil koefisiennya yang terbesar berarti menunjukkan pengaruh paling kuat (dominan) dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

4.5.2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dan Koefisien Korelasi Berganda (R)

Di dalam koefisien determinasi berganda (R^2), menurut Sedianingsih (1998:114), bahwa:” Koefisien Determinasi Berganda (R^2) adalah suatu estimasi proporsi variabel-variabel tergantung (Y) yang dapat di jelaskan oleh variabel-variabel bebas X_1, \dots, X_{10} secara serempak. Sedangkan Koefisien Korelasi Berganda (R) adalah untuk melihat kuat tidaknya hubungan antara sejumlah variabel bebas tersebut dengan variabel tidak bebasnya secara serempak.”, dan menurut Makridakis at all (1995:238), bahwa R sendiri di kenal sebagai Koefisien Korelasi Berganda, yang merupakan korelasi antara variabel tidak bebas Y dengan taksiran \hat{Y} berdasar

kan variabel-variabel bebas berganda, sering di tuliskan seperti berikut:

$$\begin{array}{c} R \\ Y \ X_1 \ X_2 \dots X_k \end{array}$$

Kuadrat korelasi ini di sebut Koefisien Determinasi, di tuliskan seperti berikut:

$$\begin{array}{c} R^2 \\ Y \ \bar{Y} \end{array}$$

Untuk menghitung R^2 , seperti berikut:

$$R^2 = \frac{\sum (\hat{Y} - \bar{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2} = \frac{(\text{SS yang dapat diterangkan})}{(\text{SS total})}$$

dimana, S S berarti jumlah kuadrat deviasi.

Sedangkan untuk Koefisien Korelasi Berganda (R), menurut Mendenhall (1988:249) dapat di hitung dengan menggunakan cara:

$$R = \sqrt{R^2}$$

dimana, R = koefisien antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Menurut Kerlinger (1990:949), bahwa untuk membuktikan apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak signifikan, di gunakan uji-F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

dimana, k = banyaknya variabel bebas ; dan n = ukuran sampel

Dari distribusi sampling Statistik F tersebut, yang berdistribusi F dengan derajat kesalahan sebagai pembilang k, dan derajat kesalahan sebagai penyebut $(n-k-1)$. Dalam membuktikan hipotesis tersebut di gunakan uji-F, selanjutnya membandingkan antara nilai F observasi (F_o) dengan nilai dari F tabel (F_t), dengan derajat kesalahan (dk)/ level of significant sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Ketentuan dk . sebesar 5% tersebut adalah cukup, tidak terlalu tinggi atau tidak terlalu rendah, berarti di yakini bahwa tingkat kebenarannya adalah 95%.

Jika hasil perhitungan ternyata menunjukkan: $F_o < F_t$, maka untuk hipotesis pertama di ajukan dalam penelitian ini di tolak, sedangkan jika: $F_o > F_t$, maka untuk hipotesis pertama di ajukan dalam penelitian ini dapat di terima.

4.5.3. Evaluasi dari Ekonometri

Penggunaan Model Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini di perlukan adanya evaluasi, dimana evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui bahwa penggunaan model tersebut untuk analisis telah/ belum memenuhi asumsi klasik. Karena penggunaan model tersebut akan lebih tepat penggunaannya dan akan menghasilkan nilai yang akurat jika asumsinya terpenuhi. Adapun asumsinya: a) Multikolinieritas, b) Heteroskedastisitas dan c) Autokorelasi.

Analisis ini hanya mampu menjawab ada tidaknya pengaruh serta signifikan tidaknya antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas, baik secara serempak maupun secara parsial. Tetapi dalam analisis ini tidak mampu menjawab mengapa hubungan tersebut signifikan atau tidak, untuk kepentingan itu di lakukan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis kualitatif dengan bantuan deskripsi masing-masing variabel ataupun teori-teori yang ada serta hasil pengamatan yang di lakukan. Selain

itu untuk memperoleh akurasi dari perhitungan dalam menyelesaikan model, di gunakan bantuan komputer dengan menggunakan program Microstat.

BAB V**GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

Obyek penelitian ini adalah dosen Dpk. yang di pekerjakan pada universitas sebagai perguruan tinggi swasta. Hal ini di sesuaikan dengan data dari Tabel 1-2 yang menunjukkan jumlah universitas dan dosen Dpk. terbanyak yaitu sebanyak 21 unit universitas dengan jumlah 324 orang dosen Dpk. lingkungan Kopertis Wilayah VII untuk Kotamadya Surabaya.

5.1. KEADAAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada dasarnya pendidikan tinggi secara umum baik di PTS maupun di PTN mempunyai tujuan sama yaitu sebagai bagian upaya yang sangat penting dari pembangunan Sumberdaya Manusia, bertugas menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional serta kemampuan kepemimpinan yang tanggap terhadap kebutuhan pembangunan serta perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Perwujudan ini melibatkan dosen sebagai pemeran utama dalam pelaksanaan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dosen sebagai pelaksana utama pada perguruan tinggi berdasarkan PP nomor 30 tahun 1990 pasal 98, dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahlian lainnya di angkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar di samping itu sebagai pembimbing dan peneliti serta penyebar informasi kemasyarakatan. Pada perguruan tinggi swasta dosen ada 3 status, yaitu: dosen tetap yayasan, dosen tetap di pekerjakan (dosen Dpk.) dari pemerintah melalui Kopertis, dan dosen luar biasa.

Dari Tabel 1-2 pada bab satu, menunjukkan perguruan tinggi di Kopertis Wilayah VII Jawa-Timur ada sejumlah 223 buah dengan 1461 orang dosen Dpk.. Jumlah tersebut terbagi dalam berbagai perguruan tinggi, yaitu: untuk Universitas 60 buah dengan 1037 orang dosen Dpk., Institut 15 buah dengan 277 orang dosen Dpk., Sekolah Tinggi 97 buah dengan 160 orang dosen Dpk., Politeknik 17 buah masih belum ada dosen Dpk., dan Akademi 34 buah dengan 5 orang dosen Dpk., khusus di Kotamadya Surabaya ada 54 perguruan tinggi dengan 460 orang dosen Dpk.

5.2. KEADAAN KHUSUS OBYEK PENELITIAN

Keberadaan Universitas di Kotamadya Surabaya sebanyak 21 buah dengan 324 orang dosen Dpk. Dari jumlah tersebut dosen Dpk. sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang dan yang masuk hanya 80 orang, yang 20 orang tidak masuk, di sebabkan : 1) pindah ke Kopertis lain; 2) meninggal; dan 3) naik pangkat/ jabatan dari golongan III-a ke III-b dan dari golongan III-d ke IV-a.

Perguruan Tinggi Swasta di Kotamadya Surabaya, yang menjadi sasaran obyek penelitian ini ada sebanyak 7 universitas, dengan mempunyai 2 kelompok fakultas di antaranya kelompok Fakultas Ilmu Pengatahuan Sosial (IPS) dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam (IPA). Dari 7 universitas tersebut, di antaranya: 1) Univ. WR. Supratman; 2) Univ. Putra Bangsa; 3) Univ. Dr. Soetomo; 4) Univ. Muhammadiyah; 5) Univ. Wijaya Putra; 6) Univ. Bhayangkara; dan 7) Univ. Merdeka. Lebih lanjut keadaan dari masing-masing universitas pada Perguruan Tinggi Swasta dapat di uraikan seperti berikut :

1). Universitas WR. Supratman (UNIPRA) Surabaya.

Universitas WR. Supratman Surabaya di dirikan sejak tahun 1985, merger dari Akademi Keuangan dan Manajemen Surabaya (AKM) dengan Akademi Gula Surabaya (AGS), di bawah naungan Yayasan Pembangunan Indonesia yang di dirikan tahun 1968, memiliki 3 fakultas, yaitu: 1.Fak. Ekonomi ada 3 jurusan, yaitu jurusan I E & Studi Pemb., Manajemen, dan Akuntansi; 2.Fak. Teknik ada 2 jurusan, yaitu Teknik Industri dan Kimia; 3. Fak. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) ada 2 jurusan, yaitu Ilmu Adm. Niaga dan Ilmu Adm. Negara.

Tenaga kerja yang di miliki, yaitu: dosen Dpk. ada 18 orang; dosen yayasan 62 orang; dan dosen luar biasa ada 60 orang; untuk tenaga administrasi tetap 14 orang; pustakawan 3 orang dengan jumlah buku 3.408 judul dari 14.012 eksemplar buku; teknisi satu orang; laboran 3 orang; dengan mahasiswa sejumlah 3.743 orang

2). Universitas Putra Bangsa (UPB) Surabaya.

Universitas Putra Bangsa di dirikan pada tahun 1985 perubahan dari STIKEN di bawah naungan Yayasan Panca Bhakti Surabaya yang di syahkan tahun 1979, memiliki 5 fakultas, yaitu: 1) Fakultas Ekonomi dengan 2 jurusan yaitu Manajemen dan Akuntansi; 2) Fakultas Hukum dengan satu jurusan yaitu Ilmu Hukum; 3) Fakultas Teknik dengan satu jurusan yaitu Tek. & Manajemen Industri; 4) Fakultas Pertanian dengan 2 jurusan yaitu Peternakan dan Budidaya Pertanian; dan 5) Fakultas Psikologi dengan satu jurusan yaitu dengan program studi Psikologi.

Tenaga kerja yang di miliki: dosen Dpk. ada 12 orang; dosen yayasan 149 orang; dosen luar biasa 81 orang; untuk tenaga administrasi tetap ada 6 orang; pustakawan 8 orang dengan buku 13.791 judul dari 21.410 eksemplar buku, teknisi 2 orang; dengan jumlah mahasiswa 1.545 orang,

3). Universitas Dr. Soetomo (UNITOMO) Surabaya

Universitas Dr. Soetomo di bawah naungan Yayasan Pendidikan Cendekia Utama. Univ. Dr. Soetomo, memiliki 8 Fakultas, yaitu: 1.Fak. Ilmu Administrasi dengan dua jurusan yaitu Adm.Niaga dan Negara; 2.Fak. Pertanian dengan dua jurusan, yaitu Perikanan dan Teknik Pertanian; 3.Fak. Keguruan & Ilmu Pendidikan dengan dua jurusan, yaitu Pendid. Mipa dan Pendid. Bahasa & Seni; 4.Fak. Ekonomi dengan 3 jurusan yaitu Manajemen, Akuntansi dan IE & Studi Pemb.; 5.Fak. Teknik dengan 2 jurusan yaitu Teknik Sipil dan Teknik Informatika; 6.Fak. Sastra dengan 2 jurusan yaitu Sastra Inggris dan Sastra Jepang; 7.Fak. Ilmu Komunikasi dengan dua jurusan yaitu Jurnalistik dan Humas; dan 8.Fak. Hukum dengan satu jurusan yaitu Ilmu Hukum. Serta ada pendidikan non gelar yaitu jurusan Sekretaris.

Tenaga kerja yang di miliki, yaitu: dosen Dpk. ada 41 orang dosen, dosen tetap yayasan ada 360 orang dan dosen luar biasa ada 98 orang; tenaga administrasi tetap ada 50 orang; pustakawan 4 orang dengan jumlah buku 16.476 judul dari 19.064 eksemplar; teknisi satu orang; laboran 3 orang; dan jumlah mahasiswa 5.806 orang.

4). Universitas Muhammadiyah (UNMUH) Surabaya

Di bawah naungan Yayasan Badan Penyelenggara Univ. Muhammadiyah Surabaya, Universitas Muhammadiyah Surabaya di dirikan pada tahun 1984 yang merupakan penggabungan dari IKIP Muhammadiyah Surabaya dengan Institut Teknologi Muhammadiyah Surabaya.

Univ. Muhammadiyah Surabaya membuka 3 Fakultas, yaitu: 1.Fak. Ekonomi dengan 3 jurusan yaitu Manajemen, Akuntansi, dan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan; 2.Fak. Teknik dengan 5 jurusan yaitu Teknik Sipil, Teknik Mesin,

Teknik Elektro, Teknik Arsitektur dan Teknik Perkapalan; 3.Fak. Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan 3 jurusan yaitu Pendidikan Ilmu Pengatahuan Sosial, Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam, Pendidikan Bahasa & Seni, Pendidikan Matematika.

Tenaga kerja yang di miliki, yaitu: dosen Dpk. ada 19 orang; dosen tetap yayasan ada 99 orang; dosen luar biasa ada 86 orang; tenaga administrasi tetap sejumlah 24 orang; pustakawan ada 7 orang dengan 7.238 judul dari 19.681 eksemplar buku; teknisi 6 orang; laboran 8 orang. Jumlah mahasiswa 3248 orang.

5). Universitas Wijaya Putra Surabaya

Universitas Wijaya Putra Surabaya berdiri tahun 1981, di bawah Yayasan Karman Amat Surabaya yang didirikan tahun 1980. Univ. Wijaya Putra membuka 7 fakultas antara lain: 1.Fak. Ekonomi dengan 3 jurusan yaitu Manajemen, Akunansi dan IE & Studi Pembangunan; 2.Fak. Pertanian dengan jurusan Sosial Ekonomi Pertanian; 3.Fak. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) dengan jurusan Ilmu Administrasi Negara; 4.Fak. Hukum dengan jurusan Ilmu Hukum; 5.Fak. Teknik dengan 2 jurusan yaitu Teknik Industri dan Teknik Kimia; 6.Fak. Sastra dengan jurusan Sastra Inggris; dan 7.Program Magister Manajemen.

Tenaga kerja yang di miliki, yaitu: dosen Dpk. ada 18 orang; dosen yayasan ada 99 orang; dosen luar biasa ada 38 orang; tenaga administrasi tetap ada 32 orang; pustakawan ada 3 orang dengan 4.278 judul buku dari 7968 eksemplar; teknisi ada 8 orang; laboran 8 orang. Jumlah mahasiswa 3029 orang.

6). Universitas Bhayangkara (UBHARA) Surabaya

Universitas Bhayangkara Surabaya di bawah naungan Yayasan Kepolisian R.I. Brata Bhakti Jawa Timur dengan membuka 4 fakultas, yaitu: 1.Fak. Hukum dengan jurusan Ilmu Hukum; 2.Fak. Ekonomi dengan 3 jurusan yaitu Manajemen, Akuntansi

dan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan; 3.Fak. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) dengan jurusan Administrasi Niaga dan Ilmu Komunikasi; 4.Fak. Teknik dengan 2 jurusan Teknik Sipil dan Teknik Elektro. Dengan fasilitas Laboratorium Hukum (Biro Konsultan & Bantuan Hukum), Laboratorium Ekonomi (Bank mini, Konsultasi & Pelayanan Manajemen), Laboratorium Komunikasi Studio, dan Laboratorium Komputer dan Bahasa.

Tenaga kerja yang di miliki, yaitu: dosen Dpk. ada 28 orang; dosen tetap yayasan ada 134 orang; dan dosen luar biasa ada 88 orang; tenaga administrasi tetap yang dimiliki ada 73 orang; pustakawan ada 7 orang dengan 8.540 judul dan 14.601 eksemplar; teknisi satu orang; laboran ada 4 orang. Jumlah mahasiswa 6210 orang.

7). Universitas Merdeka (UNMER) Surabaya

Universitas Merdeka Surabaya di bawah naungan yayasan Perguruan Tinggi Merdeka Surabaya, dengan membuka 4 Fakultas, yaitu: 1.Fak. Teknik dengan jurusan Teknik Arsitektur; 2.Fak. Ekonomi dengan 2 jurusan yaitu Manajemen dan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan; 3.Fak. Hukum dengan jurusan Ilmu Hukum; 4.Fak. Pertanian dengan jurusan Budidaya Pertanian.

Tenaga kerja yang di miliki, yaitu: 19 orang dosen Dpk.; 43 orang dosen yayasan; dan 99 orang dosen luar biasa; tenaga administrasi tetap ada 74 orang; pustakawan 1 orang dengan buku 1.991 judul dari 1.609 eksemplar; teknisi satu orang; dan laboran 1 orang; dengan jumlah mahasiswa 917 orang.

BAB VI**HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN****6.1. HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian ini merupakan tanggapan dosen Dpk. pada motivasi yang di berikan baik motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik, di mana variabel tersebut sebagai variabel bebasnya. Sedangkan hasil pelaksanaan kerja dari Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan penunjangnya adalah merupakan produktivitas kerja dosen Dpk. sebagai variabel tidak bebas.

Dari angket yang di sebarakan, jawaban yang masuk sejumlah 80 orang dosen Dpk. yang berasal dari tujuh universitas lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya. Untuk itu hasilnya dapat di lihat pada tabel deskripsi non variabel dan tabel deskripsi masing-masing variabel berikut ini.

6.1.1. Deskripsi Non Variabel

Deskripsi non variabel ini adalah merupakan deskripsi dari hasil penelitian untuk identitas dari responden. Hasil penelitian di paparkan melalui tabel, dari tabel terlihat proporsi masing-masing responden, untuk jenis kelamin, tingkat pendidikan, fakultas tempat mengajar dan untuk pangkat/ golongan. Untuk itu hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6-1 berikut ini.

TABEL 6-1
DISTRIBUSI DOSEN DPK.
DARI JENIS KELAMIN, TINGKAT PENDIDIKAN,
FAKULTAS DAN PANGKAT/ GOLONGAN SEBAGAI RESPONDEN

Keterangan	Tingkat Golongan (Frekuensi dan Prosentase Total Responden)								Total	
	III-a		III-b		III-c		III-d			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jenis Kelamin:										
- Laki-Laki	8	10	11	13,75	11	13,75	9	11,25	39	48,75
- Perempuan	4	5	11	13,75	16	20	10	12,5	41	51,25
Tingkat Pendidikan:										
- Strata-I	10	12,5	8	10	8	10	6	7,5	32	40
- Strata-II	2	2,5	14	17,5	19	23,75	13	16,25	48	60
Fakultas:										
- Ekonomi	4	5	10	12,5	14	17,5	6	7,5	34	42,5
- Hukum	3	3,75	-	-	3	3,75	4	5	10	12,5
- Pertanian	1	1,25	1	1,25	-	-	-	-	2	2,5
- Keguruan&I P	-	-	6	7,5	1	1,25	-	-	7	8,75
- Il.Sos.&Il.Pol	1	1,25	2	2,5	1	1,25	-	-	4	5
- Teknik	3	3,75	3	3,75	3	3,75	5	6,25	14	17,5
- Psikologi	-	-	-	-	-	-	1	1,25	1	1,25
- Peternakan	-	-	-	-	5	6,25	3	3,75	8	10
Pangkat/ Golongan:	12	15	22	27,5	27	33,75	19	23,75	80	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Distribusi dosen Dpk. pada Tabel 6-1 tersebut, memberikan gambaran tentang jumlah dosen untuk jenis kelamin, tingkat pendidikan, fakultas tempat mengajar, dan tingkat pangkat/ golongan. Untuk distribusi dosen Dpk. laki-laki, ada 39 orang (48,75%) dan dosen perempuan ada 41 orang (51,25%). Komposisi menunjukkan adanya keseimbangan antara dosen laki-laki dan perempuan. Untuk distribusi tingkat pendidikan terlihat relatif sudah cukup bagus, karena komposisi menunjukkan pendidikan Strata-1 lebih kecil dari Strata-2 yaitu sejumlah 32 orang (40%) dan sejumlah 48 orang (60%) dosen Dpk. Selanjutnya distribusi dosen Dpk. pada fakultas tempat kerja sesuai dengan urutan, Fakultas Ekonomi mempunyai jumlah terbanyak

pertama yaitu ada 34 orang (42,5%) dosen Dpk.; Fakultas Hukum ada 10 orang (12,5%) merupakan jumlah terbanyak ke 3; Fakultas Pertanian ada 2 orang (2,5%); Fakultas Keg. dan Ilmu Pendidikan ada 7 orang (8,75%); Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ada 4 orang (5%); Fakultas Teknik ada 14 orang (17,5%) merupakan jumlah terbanyak ke 2; Fakultas Psikologi ada 1 orang (1,25%); Fakultas Peternakan ada 8 orang (10%). Untuk distribusi dosen Dpk. menurut pangkat/ golongan, yaitu: untuk golongan III-a ada 12 orang (15%); III-b ada 22 orang (27,5%); III-c ada 27 orang (33,75%); III-d ada 19 orang (23,75%) dan totalnya ada 80 orang dosen Dpk.

Dari data menunjukkan gambaran relatif cukup baik, karena komposisi antara dosen laki-laki dengan perempuan tidak ada dominasi, sedangkan untuk komposisi tingkat pendidikan antara S-1 dan S-2 cukup bagus S-1 sebesar 40% dan S-2 sebesar 60% dari total 80 orang dosen Dpk. yang ada sebagai responden. Untuk distribusi dosen Dpk. di setiap fakultas terlihat di dominasi oleh Fak. Ekonomi yang pertama, Fak. Teknik yang ke 2 dan ke 3 oleh Fak. Hukum.

6.1.2. Deskripsi Masing-Masing Variabel

Deskripsi dari masing-masing variabel ini merupakan deskripsi hasil penelitian dari setiap variabel, baik variabel tidak bebas maupun variabel bebas. Deskripsi pertama untuk variabel tidak bebas yaitu produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (Y) dengan 4 indikator; sedangkan deskripsi berikutnya variabel bebas dari motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik (X) dengan 10 indikator. Untuk itu, dapat di lihat pada tabel-tabel berikut ini.

6.1.2.1. Variabel Produktivitas Tenaga Kerja Dosen Dpk. (Y)

Variabel produktivitas tenaga kerja, adalah variabel tergantung atau tidak bebas (*dependent variable*), yang indikatornya adalah: 1. Pendidikan dan pengajaran; 2. Penelitian; 3. Pengabdian kepada masyarakat; dan 4. Unsur penunjang. Hasilnya di perhitungkan, dengan menyesuaikan pada standar acuan dari Dirjen Dikti. Seperti pada bidang pendidikan dan pengajaran serta bidang penelitian untuk kelompok pangkat/ golongan IIIa dan IIIb di perhitungkan dari banyaknya jumlah mata kuliah yang di percayakan dengan ketentuan maksimum 4 mata kuliah hasilnya di kalikan dengan 0,75 (koefisien) dikalikan lagi dengan angka kredit standar sesuai dengan pelaksanaannya; untuk bidang penelitian hasilnya di kalikan dengan 0,75 (koefisien) dan di kalikan lagi dengan angka kredit standar sesuai bentuknya; sedangkan bidang pengabdian kepada masyarakat hasilnya di kalikan dengan 0,9 (koefisien) dan di kalikan dengan angka kredit standar masing-masing, untuk unsur penunjang banyaknya hasil di kalikan angka standar yang ada. Kelompok pangkat/ golongan IIIc dan III d pada bidang pendidikan dan pengajaran maksimum 4 mata kuliah, banyaknya mengajar di kalikan 0,9 (koefisien) dan di kalikan lagi dengan angka kredit standar sesuai dengan pelaksanaannya; bidang penelitian di kalikan dengan 0,75 (koefisien) di kalikan lagi dengan angka kredit standar; bidang pengabdian kepada masyarakat hasil di kalikan langsung dengan angka kredit standar karena di anggap mandiri. Unsur penunjang di nilai langsung sesuai angka kredit standar yang ada. Untuk itu hasil penelitian dari variabel produktivitas kerja dosen Dpk. dapat di lihat pada Tabel 6-2 berikut ini.

TABEL 6-2
DISTRIBUSI VARIABEL
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DOSEN DIPEKERJAKAN (Y)

Tri Dharma Perguruan Tinggi	Pangkat/ Golongan	SKOR (Frekuensi dan Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pendidikan dan Pengajaran	III-a	-	-	-	-	1	8,3	5	41,7	6	50
	III-b	-	-	-	-	-	-	2	9	20	91
	III-c	-	-	1	3,7	-	-	2	7,4	24	88,9
	III-d	-	-	-	-	-	-	3	15,8	16	84,2
Total	-	-	1	1,3	1	1,2	12	15	66	82,5	
Penelitian	III-a	1	8,3	-	-	2	16,7	1	8,3	8	66,7
	III-b	3	13,6	-	-	2	9,1	-	-	17	77,3
	III-c	6	22,2	1	3,7	5	18,5	2	7,4	13	48,2
	III-d	6	31,6	-	-	5	26,3	-	-	8	42,1
Total	16	20	1	1,2	14	17,5	3	3,8	46	57,5	
Pengabdian kepada masyarakat	III-a	6	50	1	8,3	3	25	-	-	2	16,7
	III-b	14	63,6	4	18,2	-	-	1	4,5	3	13,7
	III-c	21	77,8	2	7,4	1	3,7	-	-	3	11,1
	III-d	17	89,5	-	-	1	5,3	1	5,3	-	-
Total	58	72,5	7	8,8	5	6,3	2	2,5	8	10	
Penunjang	III-a	-	-	-	-	5	41,7	3	25	4	33,3
	III-b	-	-	2	9,1	4	18,2	2	9,1	14	63,6
	III-c	14	51,9	6	22,2	1	3,7	1	3,7	5	18,5
	III-d	5	26,3	3	15,8	4	21,1	-	-	7	36,8
Total	19	23,7	11	13,8	14	17,5	6	7,5	30	37,5	

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan: skor 1= kriteria hasil responden berada antara 0%--20% (sangat kurang)
 skor 2= kriteria hasil responden berada antara 21%--40% (kurang)
 skor 3= kriteria hasil responden berada antara 41%--60% (cukup)
 skor 4= kriteria hasil responden berada antara 61%--80% (baik)
 skor 5= kriteria hasil responden berada antara 81%--100% (sangat baik)

Dalam Tabel 6-2, terlihat adanya penilaian hasil yang menurut kriteria skor yang di mulai dari skor kel, ke 2, ke 3, ke 4, dan ke 5. Cara penilaian hasil tersebut, adalah: hasil nyata responden di bagi dengan acuan standar di kalikan dengan 100%.

Acuan standar yang baku dari Dirjen Dikti., di maksudkan standar untuk golongan IIIa dan IIIb dengan tambahan nilai kumulatif 50 poin, sedangkan golongan IIIc dan IIId dengan tambahan nilai kumulatif 100 poin untuk kenaikan pangkat setiap dosen Dpk. Nilai itu terbagi, untuk: pendidikan dan pengajaran (I) 25% (minimal), penelitian (II) 25% (minimal), pengabdian kepada masyarakat (III) 15% (maksimal) dan penunjang (IV) 20% (maksimal). Perhitungan untuk gol. IIIa dan IIIb: untuk responden ke 1, yang di ketahui hasil kerjanya, yaitu: I = 20,75 poin; II = 15 poin; III = 4,5 poin; dan IV = 6 poin.

Atas dasar itu, maka hasil nilai untuk golongan IIIa dan IIIb dari pendidikan dan pengajaran (I), adalah: $20,75:25\% \times 50 \times 100\% = 166\%$; karena hasil di atas 81% maka masuk skor ke 5. Untuk perhitungan hasil nilai kelompok penelitian (II), adalah: $15:25\% \times 50 \times 100\% = 120\%$; karena hasil di atas 81% maka masuk kategori skor ke 5. Untuk perhitungan hasil nilai penunjang (III), adalah: $4,5:15\% \times 50 \times 100\% = 60\%$; karena hasilnya 60% maka masuk kategori skor ke 3. Berikutnya perhitungan hasil nilai kelompok penunjang IV, adalah: $6:20\% \times 50 \times 100\% = 60\%$; karena hasilnya 60% maka masuk kategori skor ke 3.

Untuk perhitungan golongan IIIc dan IIId, dari responden ke 80 dengan hasil kerja, untuk I=56,7 poin; II=54,75 poin; III=0 poin; dan IV=32 poin. Hasil untuk perhitungan I, adalah: $56,7:25\% \times 100 \times 100\% = 226\%$; karena hasilnya berada di atas 81% maka masuk kategori skor ke 5. Untuk perhitungan hasil nilai II, adalah: $54,75:25\% \times 100 \times 100\% = 219\%$; karena hasilnya berada di atas 81% maka masuk kategori skor ke 5. Untuk perhitungan hasil nilai III, adalah: $0:15\% \times 100 \times 100\% = 0\%$; karena hasilnya 0% maka masuk kategori skor ke 1. Berikutnya perhitungan hasil nilai IV, adalah: $32:20\% \times 100 \times 100\% = 160\%$; karena hasilnya 160% maka masuk

kategori skor ke 5; selanjutnya untuk mencari hasil nilai dari responden yang lain, tetap dengan menggunakan rumus perhitungan yang sama.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 6-2, terlihat untuk kelompok pendidikan dan pengajaran, hasil untuk golongan IIIa berada pada kriteria cukup ada 1 orang (8,3%), kriteria baik ada 5 orang (41,7%) dan kriteria sangat baik ada 6 orang (50%). Untuk hasil golongan IIIb berada kriteria baik ada 2 orang (9%) dan kriteria sangat baik ada 20 orang (91%). Berikutnya hasil golongan IIIc berada pada kriteria kurang ada 1 orang (3,7%), kriteria baik ada 2 orang (7,4%) dan kriteria sangat baik ada 24 orang (88,9%). Selanjutnya hasil golongan IIId berada pada kriteria baik ada 3 orang (15,8%) dan pada kriteria sangat baik ada 16 orang (84,2%). Atas dasar hasil ini, karena hampir semua golongan masuk pada kriteria baik ada 12 orang (15%), dan kriteria sangat baik ada 66 orang (82,5%) dari 80 orang responden. Berarti data tersebut memberikan gambaran bahwa semua dosen Dpk. sudah sesuai dengan syarat utama sebagai tenaga pengajar yang tugas pokoknya tiap semester wajib mengajar maksimum 4 mata kuliah.

Untuk distribusi kelompok penelitian, terlihat dari total masing-masing golongan, untuk hasil golongan IIIa berada pada kriteria sangat kurang ada 1 orang (8,3%), kriteria cukup ada 2 orang (16,7%) dan kriteria baik ada 1 orang (8,3%), kriteria sangat baik ada 8 orang (66,7%). Berikutnya hasil golongan IIIb berada kriteria sangat kurang ada 3 orang (13,6%) dan kriteria cukup ada 2 orang (9,1%), kriteria sangat baik ada 17 orang (77,3%). Selanjutnya hasil golongan IIIc berada pada kriteria sangat kurang ada 6 orang (22,2%), kriteria kurang ada 1 orang (3,7%), kriteria cukup ada 5 orang (18,5%), kriteria baik ada 2 orang (7,4%) dan kriteria sangat baik ada 13 orang (48,2%). Untuk hasil golongan IIId berada pada kriteria

sangat kurang ada 6 orang (31,6%), kriteria cukup ada 5 orang (26,3%) dan kriteria sangat baik ada 8 orang (42,1%). Atas dasar kenyataan ini, terlihat hasil yang di capai kurang memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat/ jabatan masih cukup banyak, yaitu sekitar 31 orang (38,7%) berada pada kriteria sangat kurang, kurang dan cukup yaitu sejumlah 31 orang (38,7%). Distribusi hasil yang berada pada kriteria baik dan sangat baik ada 49 orang (61,3%), hasil ini memenuhi syarat kenaikan pangkat/ jabatan.

Distribusi kelompok pengabdian kepada masyarakat, terlihat hasil untuk golongan IIIa berada pada kriteria sangat kurang ada 6 orang (50%), kriteria kurang ada 1 orang (8,3%), kriteria cukup ada 3 orang (25%) dan kriteria sangat baik ada 2 orang (16,7%). Untuk hasil golongan IIIb berada kriteria sangat kurang ada 14 orang (63,6%), kriteria kurang ada 4 orang (18,2%), kriteria baik ada 1 orang (4,5%) dan kriteria sangat baik ada 3 orang (13,7%). Berikutnya untuk hasil golongan IIIc berada pada kriteria sangat kurang ada 21 orang (77,8%), kriteria kurang ada 2 orang (7,4%), kriteria cukup ada 1 orang (3,7%) dan kriteria sangat baik ada 3 orang (11,1%). Untuk hasil golongan IIId berada pada kriteria sangat kurang ada 17 orang (89,5%), kriteria cukup ada 1 orang (5,3%) dan kriteria baik ada 1 orang (5,3%). Atas dasar hasil ini, terlihat hasil yang dicapai masih cukup banyak berada pada kriteria sangat kurang, kurang dan cukup sejumlah 70 orang (87,5%) hasil ini kurang memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat/ jabatan. Selanjutnya untuk hasil yang berada pada kriteria baik dan sangat baik sejumlah 10 orang (12,5%), hasil ini sudah memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat/ jabatan.

Distribusi kelompok penunjang, terlihat hasil untuk golongan IIIa pada kriteria sangat kurang dan kurang tidak ada (0%), kriteria cukup ada 5 orang (41,7%), kriteria baik ada 3 orang (25%) dan kriteria sangat baik ada 4 orang (33,3%). Berikutnya hasil

golongan IIIb pada kriteria sangat kurang tidak ada, kriteria kurang ada 2 orang (9,1%), kriteria cukup ada 4 orang (18,2%), kriteria baik ada 2 orang (9,1%) dan kriteria sangat baik ada 14 orang (63,6%). Untuk hasil golongan IIIc yang berada pada kriteria sangat kurang ada 41 orang (51,9%), kriteria kurang ada 6 orang (22,2%), kriteria cukup ada 1 orang (3,7%), kriteria baik dan kriteria sangat baik ada 5 orang (18,5%). Untuk hasil golongan IIId berada pada kriteria sangat kurang ada 5 orang (26,3%), kriteria kurang ada 3 orang (15,8%), kriteria cukup ada 4 orang (21,1%) dan kriteria sangat baik ada 7 orang (36,8%). Atas dasar hasil ini, terlihat masih cukup banyak hasil yang berada pada kriteria sangat kurang, kurang dan cukup sejumlah 44 orang (55%) hasil ini kurang memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat/jabatan, sedangkan untuk hasil yang memenuhi syarat yaitu pada kriteria baik dan sangat baik ada 36 orang (45%) dosen Dpk.

6.1.2.2. Variabel Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik (X)

Variabel motivasi ekstrinsik dan intrinsik merupakan variabel bebas/ tidak tergantung (*independent variable*), di mana variabel motivasi ekstrinsiknya, adalah: var. gaji dan insentif (X1), kondisi kerja (X2), kebijakan dan administrasi lembaga (X3), hubungan antar pribadi (X4), kualitas supervisi (X5); untuk variabel motivasi intrinsik, adalah: var. prestasi (X6), pengakuan/ penghargaan (X7), pekerjaan itu sendiri (X8), tanggung jawab (X9), serta pengembangan potensi individu (X10).

Untuk itu setiap variabel tanggapan dosen Dpk., dapat di lihat pada tabel dari masing-masing variabel seperti berikut ini:

Untuk variabel gaji dan insentif (X1) dalam Tabel 6-3, indikatornya ada 5 yaitu: 1. Adanya perhatian pada kenaikan pangkat/ golongan karena berkaitan dengan gaji; 2. Adanya perhatian pada penghasilan tambahan (insentif) dari kelebihan standart

mengajar; 3. Adanya perhatian pada kenaikan pangkat/ golongan berkaitan dengan asuransi kesehatan; 4. Adanya perhatian pada penghasilan tambahan (insentif) karena jabatan; 5. Adanya perhatian pada penghasilan tambahan karena kepanitiaan dalam suatu kegiatan. Adapun hasil tanggapan dosen terhadap variabel ini, dapat di lihat pada Tabel 6-3 berikut ini.

TABEL 6-3
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK.
TERHADAP VARIABEL GAJI DAN INSENTIF (X-1)

Pangkat/gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-1.....1	-	-	-	-	-	-	6	50	6	50
	X-1.....2	-	-	-	-	-	-	6	50	6	50
	X-1.....3	-	-	1	8,3	2	16,6	3	25	6	50
	X-1.....4	-	-	-	-	2	16,6	5	41,7	5	41,7
	X-1.....5	-	-	-	-	2	16,6	5	41,7	5	41,7
III-b	X-1.....1	-	-	-	-	3	13,6	10	45,4	9	41
	X-1.....2	-	-	1	4,5	2	9	9	41	10	45,4
	X-1.....3	-	-	2	9	3	13,6	10	45,4	7	32
	X-1.....4	-	-	1	4,5	5	22,7	9	41	7	32
	X-1.....5	-	-	3	13,6	3	13,6	11	50	5	22,7
III-c	X-1.....1	1	3,7	-	-	4	14,8	5	18,5	17	63
	X-1.....2	-	-	1	3,7	1	3,7	9	33,3	16	59,3
	X-1.....3	-	-	-	-	3	11,1	9	33,3	15	55,6
	X-1.....4	-	-	-	-	1	3,7	7	25,9	19	70,4
	X-1.....5	-	-	1	3,7	3	11,1	8	29,6	15	55,6
III-d	X-1.....1	-	-	-	-	1	5,3	8	42,1	10	52,7
	X-1.....2	-	-	-	-	1	5,3	7	36,8	11	57,9
	X-1.....3	1	5,3	-	-	3	15,9	5	26,5	10	52,7
	X-1.....4	-	-	-	-	-	-	9	47,4	10	52,7
	X-1.....5	-	-	-	-	2	10,6	8	42,1	9	47,4

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan: skor 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = ragu-ragu; 4 = setuju; dan 5 = sangat setuju
 (X-1...1) = Adanya perhatian pada kenaikan pangkat/ golongan karena berkaitan dengan gaji
 (X-1...2) = Adanya perhatian pada penghasilan tambahan dari kelebihan standart mengajar
 (X-1...3) = Adanya perhatian pada kenaikan pangkat/ golongan berkaitan dengan asuransi kesehatan
 (X-1...4) = Adanya perhatian pada penghasilan tambahan karena jabatan
 (X-1...5) = Adanya perhatian pada penghasilan tambahan karena kepanitiaan dalam suatu kegiatan

Seperti terlihat pada Tabel 6-3, indikator adanya perhatian pada kenaikan pangkat/ golongan karena berkaitan dengan gaji dan insentif, untuk golongan IIIa yang menyatakan setuju maupun sangat setuju masing-masing ada 6 orang (50%) dari

jumlah responden sebanyak 12 orang. Untuk golongan IIIb dari 22 orang responden, ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan ragu-ragu, 10 orang (45,4%) menyatakan setuju dan 9 orang (41%) menyatakan sangat setuju. Kemudian untuk golongan IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada seorang (3,7%) di antaranya yang menyatakan sangat tidak setuju dan ada 4 orang (14,8%) yang ragu-ragu dengan pernyataan itu, yang menyatakan setuju ada 5 orang (18,5%) dan ada 17 orang (63%) yang menyatakan sangat setuju. Selanjutnya untuk golongan III d, dari 19 orang responden terlihat yang menyatakan setuju ada 8 orang (42,1%) dan sangat setuju 10 orang (52,7%) serta ada seorang (5,3%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan IIIb dan III d ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian kenaikan pangkat, dari yang berpendapat ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Untuk golongan IIIa persepsinya mengarah kesetuju dan sangat setuju, sedang golongan IIIc terlihat ada yang sangat tidak setuju dan yang lainnya mengarah kepernyataan ragu-ragu sampai dengan sangat setuju.

Untuk indikator adanya perhatian pada penghasilan tambahan dari kelebihan standar mengajar, untuk golongan IIIa yang menyatakan setuju maupun sangat setuju masing-masing ada 6 orang (50%) dari jumlah responden sebanyak 12 orang. Untuk golongan IIIb dari 22 orang responden, ada seorang (4,5%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (9%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 9 orang (41%) menyatakan setuju serta ada 10 orang (45,4%) menyatakan sangat setuju. Kemudian untuk golongan IIIc, dari 27 orang responden yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu masing-masing ada seorang (3,7%) dengan pernyataan itu, sedangkan yang menyatakan setuju ada 9 orang (33,3%) serta ada 16 orang (59,3%) yang menyatakan sangat setuju.

Selanjutnya golongan III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju ada 7 orang (36,8%) dan sangat setuju 11 orang (57,9%), serta di antaranya terlihat seorang (5,3%) yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan III b dan III c ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian penghasilan tambahan yang di berikan, dari yang berpendapat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk golongan III a persepsinya mengarah kesetuju dan sangat setuju, sedang golongan III d terlihat persepsinya mengarah dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju pada pernyataan itu.

Berikutnya indikator pada perhatian kenaikan pangkat/ golongan berkaitan dengan asuransi kesehatan, terlihat untuk golongan III a dari 12 orang responden yang menyatakan setuju ada 3 orang (25%) dan 6 orang (50%) yang menyatakan sangat setuju, selanjutnya ada seorang (8,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju serta ada 2 orang (16,6%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk golongan III b terlihat, dari 22 orang responden yang menyatakan setuju ada 10 orang (45,4%), yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang (32%) dan ada 2 orang (9%) yang menyatakan tidak setuju, serta ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk golongan III c terlihat, dari 27 orang responden yang menyatakan setuju ada 9 orang (33,3%), sangat setuju ada 15 orang (55,6%) dan ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Sedangkan untuk golongan III d terlihat, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju ada 5 orang (26,5%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 10 orang (52,7%), diantaranya ada seorang (5,3%) yang menyatakan sangat tidak setuju serta ada 3 orang (15,9%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan III a dan III b mempunyai persepsi sama terhadap kenaikan pangkat

berkaitan dengan asuransi kesehatan, dari berpendapat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk golongan IIIc mempunyai persepsi dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju; sedangkan golongan IIId satu orang di antaranya mempunyai persepsi sangat tidak setuju, dan selebihnya mempunyai persepsi dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju.

Untuk indikator pada perhatian penghasilan tambahan karena jabatan, terlihat golongan IIIa dari 12 orang responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju masing-masing ada 5 orang (41,7%) dan ada 2 orang (16,6%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Golongan IIIb terlihat, dari 22 orang responden yang menyatakan setuju ada 9 orang (41%) dan sangat setuju ada 7 orang (32%), serta ada seorang (4,5%) di antaranya yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan ragu-ragu ada 3 orang (13,6%) terhadap pernyataan itu. Selanjutnya untuk golongan IIIc terlihat, dari 27 orang responden yang menyatakan setuju ada 7 orang (25,9%) dan yang sangat setuju 19 orang (70,4%) serta seorang (3,7%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Sedangkan untuk golongan IIId terlihat, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju ada 9 orang (47,4%) dan sangat setuju 10 orang (52,7%) dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan IIIa dan IIIc mempunyai persepsi sama terhadap penghasilan tambahan karena jabatan yang diemban, dengan berpendapat ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Untuk golongan IIIb mempunyai persepsi dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju; sedangkan golongan IIId semua responden mempunyai persepsi setuju dan sangat setuju.

Indikator selanjutnya pada perhatian penghasilan tambahan karena kepanitiaan dalam suatu kegiatan, terlihat untuk golongan IIIa dari 12 orang responden, yang

menyatakan setuju dan sangat setuju masing-masing ada 5 orang (41,7%), ada 2 orang (16,6%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dari pernyataan itu. Kemudian golongan IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 11 orang (50%) dan ada 5 orang (22,7%) sangat setuju, serata yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu terhadap pernyataan itu masing-masing ada 3 orang (13,6%). Selanjutnya golongan IIIc terlihat, dari 27 orang responden yang menyatakan setuju ada 8 orang (29,6%) dan sangat setuju ada 15 orang (55,6%) serta ada seorang (3,7%) di antaranya menyatakan tidak setuju, sedang 3 orang (11,1%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk golongan IIId dari 19 orang responden yang menyatakan setuju ada 8 orang (42,1%) dan yang sangat setuju ada 9 orang (47,4%) serta ada seorang (5,3%) di antaranya ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan IIIa dan IIId mempunyai persepsi sama terhadap penghasilan tambahan karena adanya kepanitiaan, dengan berpendapat ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Pada golongan IIIb dan IIIc mempunyai persepsi sama dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Berikutnya variabel kondisi kerja (X2) dalam Tabel 6-4, yang indikatornya adalah: 1. Adanya perhatian pada kebersihan ruang kuliah; 2. Adanya perhatian pada perlengkapan mengajar; 3. Adanya perhatian pada tempat kerja yang mudah dicapai; 4. Adanya perhatian fasilitas pada ruang kerja dosen; 5. Adanya perhatian pada kesesuaian mahasiswa dengan standart untuk setiap kelas. Adapun tanggapan responden untuk variabel ini, dapat di lihat pada Tabel 6-4 berikut ini.

TABEL 6-4
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK.
TERHADAP VARIABEL KONDISI KERJA (X-2)

Pangkat/gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-2.....6	-	-	-	-	1	8,3	11	91,7	-	-
	X-2.....7	-	-	-	-	2	16,7	9	75	1	8,3
	X-2.....8	-	-	-	-	-	-	12	100	-	-
	X-2.....9	2	16,7	8	66,7	2	16,6	-	-	-	-
	X-2.....10	3	25	8	66,7	1	8,3	-	-	-	-
III-b	X-2.....6	1	4,5	1	4,5	3	13,6	14	64	3	13,6
	X-2.....7	1	4,5	4	18,2	4	18,2	12	54,5	1	4,5
	X-2.....8	-	-	4	18,2	1	4,5	15	68,2	2	9,1
	X-2.....9	3	13,6	11	50	4	18,2	4	18,2	-	-
	X-2.....10	3	13,6	15	68,2	2	9,1	1	4,5	1	4,5
III-c	X-2.....6	1	3,7	2	7,4	3	11,1	16	59,3	5	18,5
	X-2.....7	-	-	1	3,7	4	14,8	17	63	5	18,5
	X-2.....8	-	-	1	3,7	2	7,4	15	55,6	9	33,3
	X-2.....9	4	14,8	15	55,6	4	14,8	3	11,1	1	3,7
	X-2.....10	4	14,8	19	70,4	2	7,4	2	7,4	-	-
III-d	X-2.....6	-	-	4	21,1	6	31,8	7	36,8	2	10,6
	X-2.....7	-	-	3	15,9	6	31,8	10	52,7	-	-
	X-2.....8	1	5,3	2	10,6	3	15,9	11	58	2	10,6
	X-2.....9	3	15,9	7	36,8	4	21,1	5	26,3	-	-
	X-2.....10	4	21,1	8	42,1	2	10,6	4	21,1	1	5,3

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan: skor 1= sangat tidak setuju; 2=tidak setuju;3=ragu-ragu;4= setuju; dan 5= sangat setuju

(X-2...6) =Adanya perhatian pada kebersihan ruang kuliah

(X-2...7) =Adanya perhatian pada perlengkapan mengajar

(X-2...8) =Adanya perhatian pada tempat kerja yang mudah dicapai

(X-2...9) =Adanya perhatian fasilitas pada ruang kerja dosen

(X-2...10) =Adanya perhatian pada kesesuaian mahasiswa dengan standart untuk setiap kelas

Terlihat pada Tabel 6-4, bahwa untuk indikator adanya perhatian kebersihan pada ruang kuliah, untuk golongan IIIa dari 12 orang responden yang menyatakan setuju ada 11 orang (91,7%) dan ada seorang (8,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dari pernyataan itu. Kemudian golongan IIIb terlihat, dari 22 orang responden yang menyatakan setuju ada 14 orang (64%) dan yang sangat setuju ada 3 orang (13,6%), serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing ada 1 orang (4,5%) serta ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan ragu-ragu. Selanjutnya golongan IIIc, dari 27 orang responden yang menyatakan setuju dan

sangat setuju ada 16 orang (59,3%) dan 5 orang (18,5%), dan ada seorang (3,7%) dan 2 orang (7,4%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sedang 3 orang (11,1%) ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk golongan III d terlihat, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju ada 7 orang (36,8%), dan menyatakan sangat setuju 2 orang (10,6%) serta ada 4 orang (21,1%) menyatakan tidak setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu ada 6 orang (31,8%). Dari kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan III a hampir semua mengarah kepersepsi setuju, hanya seorang yang ragu-ragu pada pernyataan itu. Pada golongan III b dan III c mempunyai persepsi sama dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan untuk golongan III d, mempunyai persepsi dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju pada pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian pada perlengkapan mengajar, terlihat untuk golongan III a dari 12 orang responden yang menyatakan setuju ada 9 orang (75%), ada seorang (8,3%) menyatakan sangat setuju dan 2 orang (16,6%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian golongan III b terlihat, dari 22 orang responden yang menyatakan setuju ada 12 orang (54,5%), seorang (4,5%) diantaranya menyatakan sangat setuju dan ada 4 orang (18,2%) yang menyatakan tidak setuju kemudian ada seorang (4,5%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan ada 4 orang (18,2%) yang menyatakan ragu-ragu. Selanjutnya golongan III c terlihat, dari 27 orang responden ada 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, 5 orang (18,5%) sangat setuju, dan ada seorang (3,7%) di antaranya menyatakan tidak setuju serta 4 orang (14,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan untuk golongan III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju ada 10 orang (52,7%), ada 3 orang (15,9%) menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan ragu-ragu ada 6 orang (31,8%). Dari

kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan IIIa mengarah kepersepsi ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Pada golongan IIIb mempunyai persepsi dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan golongan IIIc mempunyai persepsi dari tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator tempat kerja yang mudah dicapai, terlihat golongan IIIa dari 12 orang (100%) responden semua menyatakan setuju dengan pernyataan itu. Kemudian golongan IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju ada 15 orang (68,2%) sangat setuju 2 orang (9,1%) dan ada 4 orang (18,2%) yang menyatakan tidak setuju serta ada seorang (4,5%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu. Selanjutnya golongan III-c terlihat, dari 27 orang responden ada 15 orang (55,6%) yang menyatakan setuju, 9 orang (33,3%) sangat setuju, dan ada seorang (3,7%) diantaranya menyatakan tidak setuju serta ada 2 orang (7,4%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk golongan IIIc, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju ada 11 orang (58%), ada 2 orang (10,6%) menyatakan tidak setuju dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan yang ragu-ragu pada pernyataan itu ada 3 orang (15,9%). Dari kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan IIIa semua mengarah kepersepsi setuju. Golongan IIIb dan IIIc mempunyai persepsi sama yang mengarah dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Sedangkan golongan IIIc, mempunyai persepsi yang mengarah dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju pada pernyataan itu.

Untuk indikator fasilitas yang ada di ruang kerja dosen, terlihat golongan IIIa dari 12 orang responden ada 2 orang (16,7%) menyatakan sangat tidak setuju, ada 8 orang (66,7%) tidak setuju, sedangkan 2 orang (16,7%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian golongan IIIb terlihat, dari 22 orang responden

yang menyatakan setuju ada 4 orang (18,2%), ada 11 orang (50%) yang menyatakan tidak setuju dan ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan sangat tidak setuju, serta ada 4 orang (18,2%) yang menyatakan ragu-ragu. Selanjutnya golongan IIIc terlihat, dari 27 orang responden ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan setuju, ada seorang (3,7%) sangat setuju dan ada 15 orang (55,6%) yang menyatakan tidak setuju, ada 4 orang (14,8%) menyatakan sangat tidak setuju sedangkan yang ragu-ragu dengan pernyataan itu ada 4 orang (14,8%). Untuk golongan III d, dari 19 orang responden menyatakan setuju ada 5 orang (26,3%), ada 7 orang (36,8%) menyatakan tidak setuju dan ada 3 orang (15,9%) yang sangat tidak setuju, sedangkan yang ragu-ragu pada pernyataan itu ada 4 orang (21,1%). Dari kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan IIIa semua mengarah pada persepsi dari tidak setuju sampai dengan ragu-ragu. Pada golongan IIIb dan III d mempunyai persepsi sama, yang mengarah dari tidak setuju sampai dengan setuju. Sedangkan golongan IIIc, mempunyai persepsi yang mengarah dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju pada pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian pada kesesuaian jumlah mahasiswa dengan standar untuk setiap kelas, untuk golongan IIIa yang menyatakan tidak setuju ada 8 orang (66,7%) sedang yang sangat tidak setuju 3 orang (25%) dan seorang (8,3%) di antaranya memberi pernyataan ragu-ragu, dari jumlah responden sebanyak 12 orang. Untuk golongan IIIb dari 22 orang responden, masing-masing dari pernyataan setuju dan sangat setuju ada 1 orang (4,5%) dan ada 2 orang (9,1%) di antaranya menyatakan ragu-ragu, sedangkan ada 15 orang (68,2%) menyatakan tidak setuju, dan ada 3 orang (13,6%) menyatakan sangat tidak setuju. Kemudian untuk golongan IIIc, dari 27 orang responden ada 4 orang (14,8%) yang menyatakan sangat tidak setuju, ada 19 orang (70,4%) menyatakan tidak setuju dan ada 2 orang (7,4%) yang

menyatakan ragu-ragu serta ada 2 orang (7,4%) yang menyatakan setuju. Selanjutnya untuk golongan IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju ada 4 orang (21,1%) dan sangat setuju seorang (52,7%) dan ada 2 orang (10,6%) yang menyatakan ragu-ragu, sedangkan ada 4 orang (21,1%) yang menyatakan tidak setuju dan 8 orang (42,1%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari kenyataan tersebut, terlihat untuk golongan IIId ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian standart kesesuaian antara jumlah mahasiswa setiap kelasnya, yang mengarah dari pendapat sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk golongan IIIa persepsinya mengarah ke tidak setuju sampai dengan ragu-ragu, sedang golongan IIIc terlihat sangat tidak setuju sampai dengan setuju.

Berikutnya untuk variabel kebijakan dan administrasi lembaga (X3) dalam Tabel 6-5, untuk itu indikatornya adalah: 1. Adanya perhatian pada peraturan dan prosedur yang jelas; 2. Adanya perhatian terhadap hak-hak dosen; 3. Adanya perhatian pada status pekerjaan; 4. Adanya perhatian penentuan mata kuliah yang di musyawarahkan; 5. Adanya perhatian penentuan hari dan jam kuliah; 6. Adanya perhatian pada pengambil keputusan yang tepat; 7. Adanya perhatian kesejahteraan dosen; 8. Adanya perhatian pada peluang jabatan; 9. Adanya perhatian pada pengurusan kenaikan pangkat/ jabatan. Adapun tanggapan dosen Dpk. terhadap pernyataan itu, terlihat pada Tabel 6-5 berikut ini.

TABEL 6-5
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK. TERHADAP
VARIABEL KEBIJAKAN DAN ADMINISTRASI LEMBAGA (X-3)

Pangkat/gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-3.....11	-	-	-	-	1	8,3	5	41,7	6	50
	X-3.....12	1	8,3	6	50	-	-	4	33,3	1	8,3
	X-3.....13	6	50	1	8,3	3	25	2	16,7	-	-
	X-3.....14	-	-	-	-	2	16,7	9	75	1	8,3
	X-3.....15	-	-	7	58,3	2	16,7	3	25	-	-
	X-3.....16	-	-	6	50	2	16,7	4	33,3	-	-
	X-3.....17	-	-	2	16,7	3	25	7	58,3	-	-
	X-3.....18	1	8,3	2	16,7	6	50	2	16,7	1	8,3
	X-3.....19	-	-	-	-	2	16,7	10	83,3	-	-
III-b	X-3.....11	1	4,5	-	-	5	22,7	8	36,4	8	36,4
	X-3.....12	-	-	6	27,2	2	9,1	11	50	3	13,6
	X-3.....13	4	18,2	3	13,6	3	13,6	12	54,5	-	-
	X-3.....14	1	4,5	3	13,6	2	9,1	13	59	3	13,6
	X-3.....15	2	9,1	2	9,1	4	18,2	12	54,5	2	9
	X-3.....16	4	18,2	10	45,5	5	22,7	3	13,6	-	-
	X-3.....17	3	13,6	3	13,6	4	18,2	11	50	1	4,5
	X-3.....18	-	-	3	13,6	6	27,2	9	41	4	18,2
	X-3.....19	-	-	3	13,6	1	4,5	14	63,7	4	18,2
III-c	X-3.....11	-	-	2	7,4	3	11,1	5	18,5	17	63
	X-3.....12	-	-	2	7,4	4	14,8	20	74,1	1	3,7
	X-3.....13	11	40,7	5	18,5	4	14,8	5	18,5	2	7,4
	X-3.....14	-	-	2	7,4	2	7,4	16	60	7	26
	X-3.....15	3	11,1	11	40,7	4	14,8	8	29,7	1	3,7
	X-3.....16	3	11,1	9	33,3	3	11,1	11	40,7	1	3,7
	X-3.....17	2	7,4	3	11,1	3	11,1	17	63	2	7,4
	X-3.....18	1	3,7	5	18,5	16	60	2	7,4	3	11,1
	X-3.....19	-	-	1	3,7	3	11,1	20	74,1	3	11,1
III-d	X-3.....11	-	-	-	-	5	26,3	8	42,1	6	31,8
	X-3.....12	2	10,6	1	5,3	6	31,8	10	52,7	-	-
	X-3.....13	5	26,3	2	10,6	6	31,8	6	31,8	-	-
	X-3.....14	-	-	-	-	3	15,9	15	79	1	5,3
	X-3.....15	-	-	7	37,1	3	15,9	9	47,4	-	-
	X-3.....16	4	21,1	11	58	2	10,6	2	10,6	-	-
	X-3.....17	1	5,3	4	21,1	3	15,9	10	52,7	1	5,3
	X-3.....18	1	5,3	4	21,1	7	37,1	6	31,8	1	5,3
	X-3.....19	-	-	-	-	4	21,1	15	79	-	-

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan: skor 1= sangat tidak setuju; 2=tidak setuju;3=ragu-ragu;4= setuju; dan 5= sangat setuju

- (X-3...11) = Adanya perhatian pada peraturan dan prosedur yang jelas
(X-3...12) = Adanya perhatian terhadap hak-hak dosen
(X-3...13) = Adanya perhatian pada status pekerjaan
(X-3...14) = Adanya perhatian penentuan mata kuliah yang dimusyawarahkan
(X-3...15) = Adanya perhatian penentuan hari dan jam kuliah
(X-3...16) = Adanya perhatian pada pengambil keputusan yang tepat
(X-3...17) = Adanya perhatian kesejahteraan dosen
(X-3...18) = Adanya perhatian pada peluang jabatan
(X-3...19) = Adanya perhatian pada pengurusan kenaikan pangkat/jabatan

Terlihat pada Tabel 6-5, untuk indikator adanya perhatian pada peraturan dan prosedur yang jelas, dari 12 orang responden gol. IIIa ada 5 orang (41,7%) yang menyatakan setuju, ada 6 orang (50%) menyatakan sangat setuju dan ada seorang (8,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden masing-masing yang menyatakan setuju dan sangat setuju ada 8 orang (36,4%) dan ada 5 orang (22,7%) menyatakan ragu-ragu serta seorang (4,5%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju. Kemudian untuk golongan IIIc, dari 27 orang responden terlihat 2 orang (7,4%) yang menyatakan tidak setuju, ada 3 orang (11,1%) yang ragu-ragu dengan pernyataan itu, yang menyatakan setuju ada 5 orang (18,5%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang (63%). Selanjutnya untuk golongan IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 8 orang (42,1%) dan yang menyatakan sangat setuju 6 orang (31,8%), sedangkan 5 orang (26,3%) menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. IIIa dan IIId ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian pada peraturan dan prosedur yang jelas, dari yang berpendapat ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIb persepinya mengarah dari ragu-ragu ke sangat setuju tetapi terlihat adanya persepsi sangat tidak setuju, sedang gol. IIIc terlihat persepinya mengarah ke pernyataan tidak setuju sampai dengan sangat setuju pada pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian pada hak-hak dosen, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden ada 4 orang (33,3%) yang menyatakan setuju, dan masing-masing seorang (8,3%) menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju serta ada 6 orang (50%) menyatakan tidak setuju. Golongan IIIb dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 11 orang (50%) dan ada 3 orang (13,6%) menyatakan sangat setuju

sedangkan 2 orang (9,1%) yang menyatakan ragu-ragu serta 6 orang (27,2%) menyatakan tidak setuju. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 20 orang (74,1%) yang menyatakan setuju dan seorang (3,7%) di antaranya menyatakan sangat setuju, kemudian ada 4 orang (14,8%) yang menyatakan ragu-ragu serta ada 2 orang (7,4%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 10 orang (52,7%) kemudian ada 6 orang (31,8%) menyatakan ragu-ragu dan 2 orang (10,6%) menyatakan sangat tidak setuju, serta seorang (5,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. IIIb dan IIIc ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian pada hak-hak dosen, dari yang berpendapat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kemudian gol. IIIa cukup tegas persepinya mengarah dari sangat tidak setuju ke sangat setuju, sedangkan gol. IIId terlihat persepinya mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian pada status pekerjaan, terlihat gol. IIIa dari 12 orang responden ada 2 orang (16,7%) yang menyatakan setuju, ada 3 orang (25%) menyatakan ragu-ragu kemudian ada seorang (8,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju, dan ada 6 orang (50%) menyatakan sangat tidak setuju serta ada seorang (8,3%) lagi yang menyatakan tidak setuju. Kemudian gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 12 orang (54,5%) kemudian ada 3 orang (13,6%) menyatakan ragu-ragu dan 3 orang (13,6%) menyatakan tidak setuju serta ada 4 orang (18,2%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian untuk golongan IIIc, dari 27 orang responden terlihat 5 orang (18,5%) yang menyatakan setuju, menyatakan sangat setuju ada 2 orang (7,4%) kemudian ada 4 orang (14,8%)

yang menyatakan ragu-ragu dan 5 orang (7,4%) menyatakan tidak setuju serta ada 11 orang (40,7%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju dan ragu-ragu masing-masing 6 orang (31,8%) kemudian 5 orang (26,3%) menyatakan sangat tidak setuju dan ada 2 orang (10,6%) yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. III a, III b dan III d ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian pada status pekerjaan, dari yang berpendapat sangat tidak setuju sampai dengan setuju. Untuk gol. III c persepsinya mengarah dari sangat tidak setuju ke sangat setuju pada pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian penentuan mata kuliah yang di musyawarahkan, terlihat gol. III a dari 12 orang responden ada 9 orang (75%) yang menyatakan setuju kemudian seorang (8,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju dan 3 orang (25%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. III b terlihat, dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 13 orang (59%) dan 3 orang (13,6%) menyatakan sangat setuju, kemudian yang menyatakan ragu-ragu ada 2 orang (9,1%) dan ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan tidak setuju, serta seorang (4,5%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III c, dari 27 orang responden terlihat 16 orang (60%) yang menyatakan setuju kemudian yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang (26%) dan masing-masing ada 2 orang (7,4%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju ada 15 orang (79%) kemudian seorang (5,3%) menyatakan sangat setuju dan 3 orang (15,9%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. III a dan III d ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian penentuan mata

kuliah yang di musyawarahkan, dari yang berpendapat ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIb persepsinya mengarah dari sangat tidak setuju ke sangat setuju, dan gol. IIIc persepsinya mengarah dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian penentuan hari dan jam kuliah, terlihat gol. IIIa dari 12 orang responden ada 3 orang (25%) menyatakan setuju dan 2 orang (16,7%) menyatakan ragu-ragu, kemudian ada 7 orang (58,3%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 12 orang (54,5%) kemudian ada 2 orang (9%) menyatakan sangat setuju, dan menyatakan ragu-ragu ada 4 orang (18,2%) selanjutnya masing-masing ada 2 orang (9,1%) yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 8 orang (29,7%) yang menyatakan setuju, hanya seorang (3,7%) yang menyatakan sangat setuju dan ada 4 orang (14,8%) yang menyatakan ragu-ragu serta ada 11 orang (40,7%) yang menyatakan tidak setuju dan ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 9 orang (47,4%) kemudian ada 3 orang (15,9%) yang menyatakan ragu-ragu dan ada 7 orang (37,1%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. IIIa dan IIId ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian penentuan hari dan jam kuliah, dari yang berpendapat tidak setuju sampai dengan setuju. Untuk gol. IIIb dan IIIc cenderung ada persamaan persepsinya, yaitu mengarah dari sangat tidak setuju ke sangat setuju.

Indikator adanya perhatian pada pengambil keputusan yang tepat, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden ada 4 orang (33,3%) menyatakan setuju dan 2 orang (16,7%)

menyatakan ragu-ragu, dan 6 orang (50%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 3 orang (13,6%) kemudian yang menyatakan ragu-ragu ada 5 orang (22,7%) selanjutnya ada 10 orang (45,5%) yang menyatakan tidak setuju dan 4 orang (18,2%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian untuk golongan IIIc, dari 27 orang responden terlihat 11 orang (40,7%) yang menyatakan setuju dan hanya seorang (3,7%) yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan ragu-ragu dan 9 orang (33,3%) menyatakan tidak setuju serta ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju dan ragu-ragu masing-masing ada 2 orang (10,6%) dan 11 orang (58%) menyatakan tidak setuju, serta ada 4 orang (21,2%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. IIIb, IIId ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian pengambil keputusan yang tepat, dari yang berpendapat sangat tidak setuju sampai dengan setuju. Untuk gol. IIIa persepsinya mengarah dari tidak setuju ke setuju, sedangkan gol. IIIc persepsinya mengarah dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian pada kesejahteraan dosen, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden 7 orang (58,3%) menyatakan setuju, kemudian ada 3 orang (25%) menyatakan ragu-ragu dan ada 2 orang (16,7%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 11 orang (50%) dan hanya seorang (4,5%) yang menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan ragu-ragu 4 orang (18,2%) selanjutnya masing-masing ada 3 orang

(13,6%) yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu, dan golongan IIIc, dari 27 orang responden 17 orang (63%) menyatakan setuju kemudian 2 orang (7,4%) menyatakan sangat setuju, dan masing-masing ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 orang (7,4%) dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 10 orang (52,7%) kemudian hanya seorang (5,3%) yang menyatakan sangat setuju, dan yang menyatakan ragu-ragu ada 3 orang (15,9%) serta 4 orang (21,1%) menyatakan tidak setuju, seorang (5,3%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. III b, III c, dan III d ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian kesejahteraan dosen, dari yang berpendapat sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan untuk golongan III a persepsinya mengarah dari tidak setuju dengan setuju.

Indikator adanya perhatian pada peluang jabatan, untuk gol. III a dari 12 orang responden ada 2 orang (16,7%) menyatakan setuju, kemudian masing-masing ada seorang (8,3%) yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju, dan yang menyatakan ragu-ragu ada 6 orang (50%), selanjutnya ada 2 orang (16,7%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Gol. III b dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 9 orang (41%), ada 4 orang (18,2%) yang menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan ragu-ragu 6 orang (27,2%) selanjutnya ada 3 orang (13,6%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III c, dari 27 orang responden ada 2 orang (7,4%) yang menyatakan setuju, 3 orang (11,1%) menyatakan sangat setuju dan ada 16 orang (60%) menyatakan ragu-ragu kemudian ada 5 orang (18,5%) menyatakan tidak setuju dan seorang (3,7%) di antaranya

menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 6 orang (31,8%) kemudian masing-masing seorang (5,3%) menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju, kemudian yang menyatakan ragu-ragu ada 7 orang (37,1%) serta ada 4 orang (21,1%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. III a, III c, dan III d ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian pada peluang jabatan, dari yang berpendapat sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan untuk gol. III b persepsinya mengarah dari tidak setuju ke sangat setuju dengan pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian pada pengurusan kenaikan pangkat/ jabatan, untuk gol. III a dari 12 orang responden ada 10 orang (83,3%) menyatakan setuju, ada 2 orang (16,7%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. III b dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 14 orang (63,7%) kemudian ada 4 orang (18,2%) yang menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan ragu-ragu ada 1 orang (4,5%), selanjutnya ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III c, dari 27 orang responden ada 20 orang (74,1%) menyatakan setuju, masing-masing ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, serta seorang (3,7%) di antaranya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 15 orang (79%) dan 4 orang (21,1%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, golongan III a dan III d ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian pada pengurusan kenaikan pangkat/ jabatan, yang berpendapat dari ragu-ragu sampai dengan setuju.

Untuk gol. IIIb dan IIIc ada kecenderungan mempunyai persamaan persepsi terhadap pernyataan itu, mengarah dari pendapat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Variabel hubungan antar pribadi (X4) dalam Tabel 6-6, indikatornya adalah:

1. Adanya perhatian pada hubungan antar dosen dan karyawan; 2. Adanya perhatian untuk koordinasi mata kuliah antar dosen di jurusan; 3. Adanya perhatian untuk menjaga keharmonisan hubungan antar pribadi dosen; 4. Adanya perhatian koordinasi dosen pembina bidang studi MKDU, MKDK, dan MKK. Adapun hasil tanggapan dosen Dpk., dapat di lihat pada Tabel 6-6 berikut ini.

TABEL 6-6
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK.
TERHADAP VARIABEL HUBUNGAN ANTAR PRIBADI (X-4)

Pangkat/gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-4.....20	1	8,3	2	16,7	2	16,7	7	58,3	-	-
	X-4.....21	2	16,7	7	58,3	-	-	3	25	-	-
	X-4.....22	1	8,3	8	66,7	-	-	3	25	-	-
	X-4.....23	-	-	11	91,7	-	-	1	8,3	-	-
III-b	X-4.....20	1	4,5	-	-	3	13,6	15	68,2	3	13,6
	X-4.....21	4	18,2	4	18,2	1	4,5	11	50	2	9,1
	X-4.....22	6	27,3	12	54,6	1	4,5	2	9,1	1	4,5
	X-4.....23	7	32	13	59	-	-	2	9,1	-	-
III-c	X-4.....20	1	3,7	1	3,7	7	26	17	63	1	3,7
	X-4.....21	3	11,1	13	48,2	3	11,1	6	22,2	2	7,4
	X-4.....22	5	18,5	21	77,8	1	3,7	-	-	-	-
	X-4.....23	7	26	15	59,3	1	3,7	3	11,1	-	-
III-d	X-4.....20	1	5,3	2	10,6	4	21,1	11	58	1	5,3
	X-4.....21	1	5,3	6	31,8	3	15,9	8	42,1	1	5,3
	X-4.....22	-	-	12	63,3	5	26,3	2	10,6	-	-
	X-4.....23	2	10,6	16	84,2	-	-	1	5,3	-	-

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan: skor 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; dan 5= sangat setuju
 (X-4...20) = Adanya perhatian pada hubungan antar dosen dan karyawan
 (X-4...21) = Adanya perhatian untuk koordinasi mata kuliah antar dosen di jurusan
 (X-4...22) = Adanya perhatian untuk menjaga keharmonisan hubungan antar pribadi dosen
 (X-4...23) = Adanya perhatian koordinasi dosen pembina bidang studi MKDU, MKDK, dan MKK

Terlihat pada Tabel 6-6, bahwa indikator adanya perhatian pada hubungan antar dosen dan karyawan, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden ada 7 orang (58,3%) menyatakan setuju, masing-masing ada 2 orang (16,7%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan itu, serta seorang (8,7%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju. Untuk gol. IIIb dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 15 orang (68,2%), kemudian masing-masing ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, serta ada seorang (4,5%) di antaranya yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, kemudian masing-masing seorang (3,7%) yang menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, serta ada 7 orang (26%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju ada 11 orang (58%), kemudian masing-masing ada seorang (5,3%) yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju, serta 4 orang (21,1%) menyatakan ragu-ragu, selanjutnya ada 2 orang (10,6%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. IIIc dan IIId ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian pada hubungan antar dosen dan karyawan, yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kemudian untuk gol. IIIa persepsinya mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju, sedangkan untuk gol. IIIb persepsinya mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju ada seorang mengarah sangat tidak setuju.

Indikator adanya perhatian untuk koordinasi mata kuliah antar dosen di jurusan, untuk golongan IIIa dari 12 orang responden terlihat ada 3 orang (25%) yang menyatakan setuju, 7 orang (58,3%) yang menyatakan tidak setuju dan 2 orang

(16,7%) menyatakan sangat tidak setuju. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 11 orang (50%) kemudian 2 orang (9,1%) menyatakan sangat setuju, dan yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (4,5%), selanjutnya masing-masing ada 4 orang (18,2%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 6 orang (22,2%) yang menyatakan setuju 2 orang (7,4%) yang menyatakan sangat setuju dan ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan ragu-ragu, kemudian ada 13 orang (48,2%) yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju ada 3 orang (11,1%) dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 8 orang (42,1%) kemudian masing-masing ada seorang (5,3%) yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju, serta ada 3 orang (15,9%) yang menyatakan ragu-ragu, selanjutnya ada 6 orang (31,8%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. IIIb, IIIc dan IIId ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian pada koordinasi mata kuliah antar dosen di jurusan, yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan untuk gol. IIIa persepsinya mengarah pada pendapat sangat tidak setuju, tidak setuju dan setuju.

Indikator adanya perhatian untuk menjaga keharmonisan hubungan antar pribadi dosen, terlihat gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 3 orang (25%) yang menyatakan setuju, 8 orang (66,7%) yang menyatakan tidak setuju dan seorang (8,3%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 2 orang (9,1%) dan masing-masing ada seorang (4,5%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, selanjutnya ada 12 orang (54,6%) yang menyatakan tidak setuju dan ada 6 orang (27,3%) menyatakan sangat

tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III-c, dari 27 orang responden terlihat 21 orang (77,8%) yang menyatakan tidak setuju, 5 orang (18,5%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan ada seorang (3,7%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu. Selanjutnya gol. III-d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 2 orang (10,6%) 5 orang (26,3%) menyatakan ragu-ragu, dan ada 12 orang (63,3%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat masing-masing golongan mempunyai persepsi yang berbeda terhadap perhatian untuk menjaga keharmonisan hubungan antar pribadi dosen, gol. IIIa mempunyai persepsi sebagian besar mengarah pada tidak setuju dan sangat tidak setuju dan ada pula yang setuju. Kemudian gol. IIIb mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Berikutnya gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan ragu-ragu, dan untuk gol. IIId mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju pada pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian koordinasi dosen pembina bidang studi MKDU, MKDK, dan MKK, untuk gol. III-a dari 12 orang responden, hanya seorang (8,3%) yang menyatakan setuju dan ada 11 orang (91,7%) yang menyatakan tidak setuju. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 2 orang (9,1%) dan ada 13 orang (59%) yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan sangat tidak setuju 7 orang (32%) dengan pernyataan itu. Kemudian untuk golongan III-c, dari 27 orang responden terlihat 3 orang (11,1%) yang menyatakan setuju, 7 orang (26%) menyatakan sangat tidak setuju, 15 orang (59,3%) menyatakan tidak setuju dan ada seorang (3,7%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III-d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju hanya

seorang (5,3%) kemudian ada 16 orang (84,2%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (10,6%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat golongan IIIb dan IIIc mempunyai persepsi yang sama terhadap koordinasi dosen pembina bidang studi MKDU, MKDK, dan MKK, mengarah pada pendapat sangat tidak setuju, tidak setuju dan setuju. Untuk gol. III-a mempunyai persepsi yang mengarah pada tidak setuju dan setuju, sedangkan gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Berikutnya untuk variabel kualitas supervisi (X5) dalam Tabel 6-7, yang indikatornya adalah: 1. Adanya perhatian pada pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; 2. Adanya perhatian untuk mensosialisasikan hal baru; 3. Adanya perhatian terhadap kreatifitas; 4. Adanya perhatian tata tertib pelaksanaan kegiatan; 5. Adanya perhatian untuk waktu konsultasi pelaksanaan tugas; 6. Adanya perhatian terhadap pertemuan yang terjadwal untuk koordinasi; 7. Adanya perhatian penyelesaian masalah antar dosen; 8. Adanya perhatian terhadap peningkatan kemampuan; dan 9. Adanya perhatian pada pemberian sarana untuk peningkatan kemampuan. Adapun hasil tanggapan dosen Dpk. terhadap pernyataan itu, dapat dilihat pada Tabel 6-7 berikut ini.

TABEL 6-7
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK.
TERHADAP VARIABEL KUALITAS SUPERVISI (X-5)

Pangkat/gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-5.....24	-	-	-	-	4	33,3	8	66,6	-	-
	X-5.....25	-	-	-	-	4	33,3	8	66,6	-	-
	X-5.....26	2	16,7	1	8,3	1	8,3	8	66,7	-	-
	X-5.....27	1	8,3	9	75	2	16,7	-	-	-	-
	X-5.....28	-	-	-	-	4	33,3	8	66,7	-	-
	X-5.....29	-	-	1	8,3	3	25	7	58,3	1	8,3
	X-5.....30	-	-	2	16,7	-	-	9	75	1	8,3
	X-5.....31	-	-	-	-	1	8,3	11	91,6	-	-
	X-5.....32	-	-	8	66,7	2	16,7	2	16,6	-	-
III-b	X-5.....24	-	-	4	18,2	2	9,1	11	50	5	22,7
	X-5.....25	-	-	7	31,8	-	-	12	54,5	3	13,6
	X-5.....26	-	-	2	9,1	-	-	18	81,8	2	9,1
	X-5.....27	4	18,2	14	63,6	4	18,2	-	-	-	-
	X-5.....28	-	-	2	9,1	1	4,5	14	63,6	5	22,7
	X-5.....29	2	9,1	5	22,7	1	4,5	11	50	3	13,6
	X-5.....30	-	-	3	13,6	4	18,2	11	50	4	18,2
	X-5.....31	-	-	1	4,5	4	18,2	11	50	6	27,2
	X-5.....32	4	18,2	7	31,8	1	4,5	9	40,9	1	4,5
III-c	X-5.....24	1	3,7	1	3,7	4	14,8	19	70,4	2	7,4
	X-5.....25	-	-	1	3,7	10	37	13	48,1	3	11,1
	X-5.....26	2	7,4	16	59,3	1	3,7	7	26	1	3,7
	X-5.....27	-	-	6	22,2	-	-	17	63	4	14,8
	X-5.....28	-	-	-	-	3	11,1	20	74,1	4	14,8
	X-5.....29	-	-	1	3,7	5	18,5	16	59,3	5	18,5
	X-5.....30	-	-	-	-	5	18,5	18	66,7	4	14,8
	X-5.....31	3	11,1	18	66,7	1	3,7	3	11,1	2	7,4
	X-5.....32	2	7,4	7	26	2	7,4	14	52	2	7,4
III-d	X-5.....24	1	5,3	3	15,9	4	21,2	11	58	-	-
	X-5.....25	1	5,3	4	21,2	6	31,8	8	42,5	-	-
	X-5.....26	-	-	2	10,6	5	26,3	12	63,3	-	-
	X-5.....27	-	-	13	68,6	5	26,3	1	5,3	-	-
	X-5.....28	-	-	1	5,3	3	15,9	15	79	-	-
	X-5.....29	-	-	3	15,9	3	15,9	13	68,6	-	-
	X-5.....30	-	-	1	5,3	8	42,5	10	52,7	-	-
	X-5.....31	-	-	-	-	4	21,2	13	68,6	2	10,6
	X-5.....32	2	10,6	4	21,2	8	42,5	5	26,3	-	-

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan: skor 1= sangat tidak setuju; 2=tidak setuju;3=ragu-ragu;4= setuju; dan 5= sangat setuju
 (X-5...24) =Adanya perhatian pada pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
 (X-5...25) =Adanya perhatian untuk mensosialisasikan hal baru
 (X-5...26) =Adanya perhatian terhadap kreatifitas
 (X-5...27) =Adanya perhatian tata tertib pelaksanaan kegiatan
 (X-5...28) =Adanya perhatian untuk waktu konsultasi pelaksanaan tugas
 (X-5...29) =Adanya perhatian terhadap pertemuan yang terjadwal untuk koordinasi
 (X-5...30) =Adanya perhatian penyelesaian masalah antar dosen
 (X-5...31) =Adanya perhatian terhadap peningkatan kemampuan
 (X-5...32) =Adanya perhatian pada pemberian sarana untuk peningkatan kemampuan

Terlihat pada Tabel 6-7, untuk indikator adanya perhatian pada pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, untuk gol. III-a dari 12 orang responden, ada 8 orang (66,7%) yang menyatakan setuju dan 4 orang (33,3%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. III-b terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 11 orang (50%) 5 orang (22,7%) menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (9,1%) serta ada 4 orang (18,2%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III-c, dari 27 orang responden terlihat 19 orang (70,4%) yang menyatakan setuju, 2 orang (7,4%) menyatakan sangat setuju, ada 4 orang (14,8%) yang menyatakan ragu-ragu, dan masing-masing ada 1 orang (3,7%) yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III-d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 11 orang (58%) 4 orang (21,1%) menyatakan ragu-ragu, dan ada 3 orang (15,9%) menyatakan tidak setuju, serta seorang (5,3%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat semua golongan mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap perhatian pada pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, gol. IIIa persepsinya cukup tegas mengarah setuju dan ragu-ragu, sedang gol. IIIb persepsinya mengarah dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIc persepsinya mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dan gol. III-d persepsinya mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju.

Indikator adanya perhatian untuk mensosialisasikan hal baru, terlihat gol. IIIa dari 12 orang responden ada 8 orang (66,7%) yang menyatakan setuju, ada 4 orang (33,3%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 12 orang (54,5%) dan 3 orang

(13,6%) menyatakan sangat setuju, serta ada 7 orang (31,8%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 13 orang (48,1%) yang menyatakan setuju, 3 orang (11,1%) yang sangat setuju, dan ada 10 orang (37%) yang menyatakan ragu-ragu serta ada seorang (3,7%) di antaranya yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya untuk gol. III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 8 orang (42,1%), ada 6 orang (31,8%) yang menyatakan ragu-ragu, dan ada 4 orang (21,2%) menyatakan tidak setuju, serta seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat dari semua golongan mempunyai persepsi berbeda terhadap perhatian untuk mensosialisasikan hal baru. Untuk gol. IIIa persepsinya mengarah pada ragu-ragu dan setuju, untuk gol. IIIb persepsinya mengarah pada sangat setuju dan setuju disamping itu ada yang tidak setuju. Kemudian untuk gol. IIIc persepsinya mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dan untuk gol. III d persepsinya mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian terhadap kreatifitas, terlihat gol. IIIa dari 12 orang responden ada 8 orang (66,7%) menyatakan setuju, masing-masing ada seorang (8,3%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju, dan ada 2 orang (16,7%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 18 orang (81,8%), dan masing-masing ada 2 orang (9,1%) menyatakan sangat setuju dan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 7 orang (26%) yang menyatakan setuju, masing-masing ada seorang (3,7%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, serta ada 16 orang (59,3%) menyatakan tidak setuju sedang yang sangat tidak

setuju ada 2 orang (7,4%). Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 12 orang (63,3%) untuk 5 orang (26,3%) menyatakan ragu-ragu, 2 orang (10,6%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat masing-masing golongan mempunyai persepsi yang berbeda pada perhatian terhadap kreatifitas, dimana gol. III a mempunyai persepsi mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju. Kemudian gol. III b mempunyai persepsi mengarah pada pendapat setuju dan sangat setuju disamping itu ada yang tidak setuju. Berikutnya gol. III c mempunyai persepsi mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. III d mempunyai persepsi pada pendapat setuju dan tidak setuju disamping itu ada yang ragu-ragu dengan pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian tata tertib pelaksanaan kegiatan, terlihat untuk gol. III a dari 12 orang responden, hanya seorang (8,3%) yang menyatakan sangat tidak setuju, sedang 9 orang (75%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (16,7%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. III b terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan sangat tidak setuju dan ragu-ragu masing-masing ada 4 orang (18,2%) dan ada 14 orang (63,6%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III c, dari 27 orang responden terlihat 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, 4 orang (14,8%) menyatakan sangat setuju dan ada 6 orang (22,2%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya untuk gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju hanya seorang (5,3%) dan 13 orang (68,6%) menyatakan tidak setuju serta 5 orang (26,3%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. III a dan III b mempunyai persepsi yang sama mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan

setuju. Kemudian gol. IIIc mempunyai persepsi pada pendapat setuju dan sangat setuju ada pula yang tidak setuju, sedangkan gol. IIId mempunyai persepsi yang mengarah dari tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian untuk waktu konsultasi pelaksanaan tugas, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 8 orang (66,7%) menyatakan setuju dan 4 orang (33,3%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 14 orang (63,6%) ada 5 orang (22,7%) menyatakan sangat setuju dan seorang (4,5%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu, serta 2 orang (9,1%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 20 orang (74,1%) yang menyatakan setuju, ada 4 orang (14,8%) yang menyatakan sangat setuju dan ada 3 orang (14,8%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya untuk gol. IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 15 orang (79%) dan 3 orang (15,9%) menyatakan ragu-ragu, serta seorang (5,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat semua golongan mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap perhatian untuk waktu konsultasi pelaksanaan tugas. Untuk itu, gol. IIIa persepsinya cukup tegas mengarah pada pendapat setuju dan ragu-ragu, sedang gol. IIIb persepsinya mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kemudian untuk gol. IIIc persepsinya mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju, dan gol. IIId persepsinya mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju.

Indikator adanya perhatian terhadap pertemuan yang terjadwal untuk koordinasi, terlihat gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 7 orang (58,3%)

menyatakan setuju, yang seorang (8,3%) menyatakan sangat setuju, untuk yang menyatakan ragu-ragu ada 3 orang (25%) dan seorang (8,3%) lagi menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 11 orang (50%) dan 3 orang (13,6%) yang menyatakan sangat setuju, serta ada 5 orang (22,7%) yang menyatakan tidak setuju, 2 orang (9,1%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 16 orang (59,3%) yang menyatakan setuju, 5 orang (18,5%) yang menyatakan sangat setuju dan ada 5 orang (18,5%) yang menyatakan ragu-ragu, serta seorang (3,7%) di antaranya yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 13 orang (68,6%) 3 orang (15,9%) menyatakan ragu-ragu, serta seorang (5,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat dari gol. IIIa dan IIIc mempunyai persepsi sama adanya perhatian terhadap pertemuan terjadwal untuk koordinasi, pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kemudian gol. IIIb persepsinya mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIId persepsinya mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju.

Indikator adanya perhatian terhadap penyelesaian masalah antar dosen, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 9 orang (75%) menyatakan setuju dan seorang (8,3%) yang menyatakan sangat setuju, serta ada 2 orang (16,7%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 11 orang (50%) dan masing-masing ada 4 orang (18,2%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, serta ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III-c, dari 27 orang responden

terlihat 18 orang (66,7%) yang menyatakan setuju, ada 4 orang (14,8%) menyatakan sangat setuju, dan ada 5 orang (18,5%) yang menyatakan ragu-ragu. Selanjutnya untuk gol. III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 10 orang (52,7%) ada 8 orang (42,5%) menyatakan ragu-ragu, dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat masing-masing golongan mempunyai persepsi yang berbeda pada perhatian terhadap penyelesaian masalah antar dosen. Untuk gol. III a mempunyai persepsi pada pendapat dari sangat tidak setuju dengan setuju disamping itu ada yang berpendapat tidak setuju, kemudian gol. III b persepsinya yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. III c persepsinya mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju, dan gol. III d persepsinya mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian terhadap peningkatan kemampuan, terlihat untuk gol. III a dari 12 orang responden, seorang (8,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dan 11 orang (91,6%) menyatakan setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. III b terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 11 orang (50%) 6 orang (27,2%) menyatakan sangat setuju, dan yang menyatakan ragu-ragu ada 4 orang (18,2%) serta ada seorang (4,5%) di antaranya yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III c, dari 27 orang responden terlihat 3 orang (11,1%) yang menyatakan setuju, 2 orang (7,4%) menyatakan sangat setuju, dan yang menyatakan tidak setuju ada 18 orang (66,7%), 3 orang (11,1%) menyatakan sangat tidak setuju dan hanya seorang (3,7%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 13 orang (68,6%) dan 2 orang (10,6%) yang menyatakan sangat setuju serta

ada 4 orang (21,2%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat semua golongan mempunyai persepsi berbeda terhadap peningkatan kemampuan. Untuk gol. IIIa mempunyai persepsi pada pendapat dari setuju dan ragu-ragu. Kemudian gol. IIIb persepsinya yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Selanjutnya gol. IIIc persepsinya yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIId persepsinya mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju.

Indikator adanya perhatian pada pemberian sarana untuk peningkatan kemampuan, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, masing-masing ada 2 orang (16,7%) yang menyatakan setuju dan ragu-ragu, dan 8 orang (66,7%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 9 orang (40,9%) dan masing-masing seorang (4,5%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, ada 7 orang (31,8%) yang menyatakan tidak setuju, serta 4 orang (18,2%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 14 orang (52%) yang menyatakan setuju, 2 orang (7,4%) menyatakan sangat setuju, sedang yang menyatakan tidak setuju ada 7 orang (26%), menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (7,4%) dan 2 orang (7,4%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 5 orang (26,3%), ada 2 orang (10,6%) yang menyatakan sangat tidak setuju, kemudian ada 4 orang (21,2%) yang menyatakan tidak setuju serta ada 8 orang (42,5%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. IIIb dan IIIc mempunyai persepsi sama terhadap adanya perhatian pada pemberian

sarana untuk peningkatan kemampuan, yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIa mempunyai persepsi mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju, sedangkan gol. IIIc persepsinya mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju.

Berikutnya untuk variabel prestasi (X6) dalam Tabel 6-8, yang indikatornya adalah: 1. Adanya perhatian pada hasil pelaksanaan pekerjaan; 2. Adanya perhatian terhadap kemampuan dan keberanian tampil; 3. Adanya perhatian terhadap kemampuan penelitian; dan 4. Adanya perhatian terhadap pelaksanaan kegiatan untuk inovatif. Adapun hasilnya dapat di lihat pada Tabel 6-8 berikut ini.

TABEL 6-8
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK.
TERHADAP VARIABEL PRESTASI (X-6)

Pangkat gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-6.....33	-	-	1	8,3	2	16,7	9	75	-	-
	X-6.....34	-	-	-	-	-	-	11	91,7	1	8,3
	X-6.....35	-	-	-	-	-	-	9	75	3	25
	X-6.....36	-	-	-	-	1	8,3	11	91,7	-	-
III-b	X-6.....33	-	-	-	-	6	27,3	14	63,6	2	9,1
	X-6.....34	-	-	2	9,1	-	-	16	72,7	4	18,2
	X-6.....35	-	-	-	-	-	-	15	68,2	7	31,8
	X-6.....36	-	-	-	-	2	9,1	16	72,7	4	18,2
III-c	X-6.....33	-	-	2	7,4	3	11,1	17	63	5	18,5
	X-6.....34	-	-	-	-	1	3,7	22	81,5	4	14,8
	X-6.....35	-	-	-	-	1	3,7	18	66,7	8	29,6
	X-6.....36	-	-	-	-	1	3,7	21	77,8	5	18,5
III-d	X-6.....33	-	-	-	-	5	26,3	14	73,7	-	-
	X-6.....34	-	-	-	-	1	5,3	17	89,4	1	5,3
	X-6.....35	-	-	-	-	1	5,3	12	63,2	6	31,6
	X-6.....36	-	-	1	5,3	4	21	14	73,7	-	-

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan: skor 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; dan 5= sangat setuju

(X-6...33) = Adanya perhatian pada hasil pelaksanaan pekerjaan

(X-6...34) = Adanya perhatian terhadap kemampuan dan keberanian tampil

(X-6...35) = Adanya perhatian terhadap kemampuan penelitian

(X-6...36) = Adanya perhatian terhadap pelaksanaan kegiatan untuk inovatif

Terlihat pada Tabel 6-8, bahwa indikator adanya perhatian pada hasil pelaksanaan pekerjaan, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, 9 orang (75%) menyatakan setuju, ada 2 orang (16,7%) yang menyatakan ragu-ragu dan seorang (8,3%) di antaranya yang menyatakan tidak setuju. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 14 orang (63,6%), ada 2 orang (9,1%) yang menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan ragu-ragu 6 orang (27,3%) pada pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, 5 orang (18,5%) yang menyatakan sangat setuju dan ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan ragu-ragu serta ada 2 orang (7,4%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 14 orang (73,7%) dan 5 orang (26,3%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat semua golongan ada kecenderungan mempunyai persepsi berbeda terhadap perhatian pada hasil pelaksanaan kerja. Untuk gol. IIIa persepsinya mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju, untuk gol. IIIb persepsinya mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Kemudian gol. IIIc persepsinya mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. III-d mempunyai persepsi pada pendapat ragu-ragu dan setuju.

Indikator adanya perhatian terhadap kemampuan dan keberanian tampil, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden ada 11 orang (91,7%) menyatakan setuju dan seorang (8,3%) diantaranya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 16 orang (72,7%) dan 4 orang (18,2%) menyatakan sangat setuju, ada seorang (4,5%) di antaranya yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang

responden terlihat 22 orang (81,5%) yang menyatakan setuju, 4 orang (14,8%) menyatakan sangat setuju dan seorang (3,7%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 17 orang (89,4%) dan masing-masing ada seorang (5,3%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat untuk gol. III c dan III d ada kecenderungan mempunyai persepsi sama pada perhatian terhadap kemampuan dan keberanian tampil, pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. III a persepsinya mengarah pada pendapat sangat setuju dan setuju, sedangkan gol. III b persepsinya mengarah pada pendapat sangat setuju dan setuju, ada juga yang tidak setuju dengan pernyataan itu.

Indikator adanya perhatian terhadap kemampuan penelitian, untuk gol. III a dari 12 orang responden, ada 9 orang (75%) menyatakan setuju dan 3 orang (25%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. III b terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 15 orang (68,2%) dan 7 orang (31,8%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III c, dari 27 orang responden terlihat 18 orang (66,7%) yang menyatakan setuju, 8 orang (29,6%) menyatakan sangat setuju dan seorang (3,7%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 12 orang (63,2%), ada 6 orang (31,6%) menyatakan sangat setuju dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat gol. III a dan III b mempunyai persepsi yang sama terhadap perhatian untuk kemampuan penelitian, yang mengarah pada pendapat setuju dan sangat setuju. Golongan III c dan III d mempunyai persepsi yang sama mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju.

Indikator adanya perhatian terhadap pelaksanaan kegiatan untuk inovatif, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, 11 orang (91,7%) menyatakan setuju dan seorang (8,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 16 orang (72,7%) ada 4 orang (18,2%) menyatakan sangat setuju, dan ada 2 orang (9,1%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 21 orang (77,8%) yang menyatakan setuju, ada 5 orang (18,5%) menyatakan sangat setuju, dan seorang (3,7%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya untuk gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 14 orang (73,7%), dan 4 orang (21%) menyatakan ragu-ragu, seorang (5,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIb dan IIIc mempunyai persepsi yang sama terhadap pelaksanaan kegiatan untuk inovatif, mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIa mempunyai persepsi yang mengarah pada ragu-ragu dan setuju, sedangkan gol. IIId mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju.

Selanjutnya untuk variabel pengakuan/ penghargaan (X7) dalam Tabel 6-9, yang indikatornya adalah: 1. Adanya perhatian pada pemberian penghargaan kehormatan; 2. Adanya perhatian pada kebanggaan dari rasa tanggung jawab; 3. Adanya perhatian pada kebanggaan karena usaha keras; dan 4. Adanya perhatian dengan pemberian penghargaan untuk masa kerja. Adapun hasil tanggapan dari responden untuk variabel ini, dapat di lihat pada Tabel 6-9 seperti berikut.

TABEL 6-9
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK.
TERHADAP VARIABEL PENGAKUAN (X-7)

Pangkat/gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-7.....37	2	16,7	-	-	1	8,3	4	33,3	5	41,7
	X-7.....38	-	-	-	-	2	16,7	10	83,3	-	-
	X-7.....39	-	-	2	16,6	5	41,7	5	41,7	-	-
	X-7.....40	2	16,7	7	58,3	3	25	-	-	-	-
III-b	X-7.....37	-	-	-	-	-	-	11	50	11	50
	X-7.....38	-	-	3	13,6	4	18,2	12	54,6	3	13,6
	X-7.....39	1	4,5	6	27,3	8	36,4	6	27,3	1	4,5
	X-7.....40	4	18,2	12	54,6	6	27,2	-	-	-	-
III-c	X-7.....37	-	-	3	11,1	4	14,8	10	37	10	37
	X-7.....38	-	-	2	7,4	4	14,8	18	66,7	3	11,1
	X-7.....39	-	-	4	14,8	16	59,3	4	14,8	3	11,1
	X-7.....40	2	7,4	3	11,1	17	63	3	11,1	2	7,4
III-d	X-7.....37	-	-	2	10,6	3	16	9	47,4	5	26,3
	X-7.....38	-	-	2	10,6	4	21	12	63,2	1	5,3
	X-7.....39	1	5,3	4	21	7	37	5	26,3	2	10,5
	X-7.....40	1	5,3	6	31,6	8	42,1	4	21	-	-

Sumber: Data Primer (diolah)

(Keterangan: skor 1= sangat tidak setuju; 2=tidak setuju;3=ragu-ragu;4= setuju; dan 5= sangat setuju)

(X-7...37) =Adanya perhatian pada pemberian penghargaan kehormatan

(X-7...38) =Adanya perhatian pada kebanggaan dari rasa tanggung jawab

(X-7...39) =Adanya perhatian pada kebanggaan karena usaha keras

(X-7...40) =Adanya perhatian dengan pemberian penghargaan untuk masa kerja

Terlihat pada Tabel 6-9 ada 4 indikator, untuk itu pada indikator adanya perhatian pada pemberian penghargaan kehormatan, dosen Dpk. gol. IIIa sejumlah 12 orang sebagai responden, memberikan pernyataan setuju ada 4 orang (33,3%), 5 orang (41,7%) yang menyatakan sangat setuju, dan seorang (8,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu, serta ada 2 orang (16,7%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju dan sangat setuju masing-masing ada 11 orang (50%) dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat masing-masing ada 10 orang (37%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju, 4 orang (14,8%)

menyatakan ragu-ragu, serta ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 9 orang (47,4%) dan 5 orang (26,3%) yang menyatakan sangat setuju, serta 3 orang (16%) menyatakan ragu-ragu, kemudian 2 orang (10,6%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat dari gol. III c dan III d kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap perhatian pada pemberian penghargaan kehormatan, pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, gol. III a, persepsinya mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju, dan ada yang mengarah pada pendapat tidak setuju. Untuk gol. III b, persepsinya mengarah pada pendapat setuju dan sangat setuju pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian pada kebanggaan dari rasa tanggung jawab, untuk gol. III a dari 12 orang responden, ada 10 orang (83,3%) yang menyatakan setuju dan 2 orang (16,7%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. III b terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 12 orang (54,6%) dan masing-masing ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju, serta 4 orang (18,2%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III c, dari 27 orang responden terlihat 18 orang (66,7%) yang menyatakan setuju, 3 orang (11,1%) menyatakan sangat setuju dan 4 orang (14,8%) yang menyatakan ragu-ragu, serta 2 orang (7,4%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 12 orang (63,2%) dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju, serta 4 orang (21%) menyatakan ragu-ragu, 2 orang (10,6%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat gol. III b, III c dan III d ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap adanya perhatian pada

kebanggaan dari rasa tanggung jawab, yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan untuk gol. III-a persepsinya mengarah pada pendapat ragu-ragu dan setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian pada kebanggaan karena usaha keras, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, masing-masing ada 5 orang (41,7%) yang menyatakan setuju dan ragu-ragu, dan 2 orang (16,7%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju dan tidak setuju masing-masing ada 6 orang (27,3%), dan masing-masing ada seorang (4,5%) yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju, serta 8 orang (36,4%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian untuk gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat masing-masing ada 4 orang (14,8%) yang menyatakan setuju dan tidak setuju, kemudian ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan sangat setuju dan 16 orang (59,3%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 5 orang (26,3%) 2 orang (10,6%) menyatakan sangat setuju, dan ada 7 orang (37%) yang menyatakan ragu-ragu, serta seorang (5,3%) diantaranya menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (21%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIb dan IIId mempunyai persepsi yang sama terhadap perhatian pada kebanggaan karena usaha keras, yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kemudian gol. IIIa persepsinya yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju, sedangkan gol. IIIc persepsinya mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Untuk indikator adanya perhatian dengan pemberian penghargaan untuk masa kerja, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 3 orang (25%) menyatakan ragu-

ragu, 7 orang (58,3%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (16,7%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, 6 orang (27,2%) menyatakan ragu-ragu, 12 orang (54,6%) menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (18,2%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat masing-masing ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan setuju dan tidak setuju, ada 2 orang (7,4%) menyatakan sangat setuju, dan 17 orang (63%) menyatakan ragu-ragu, serta 2 orang (7,4%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 4 orang (21%), dan 8 orang (42,1%) menyatakan ragu-ragu, seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju serta 6 orang (31,6%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIa dan IIIb mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya perhatian dengan pemberian penghargaan untuk masa kerja, mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan ragu-ragu. Kemudian gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIId mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju.

Kemudian untuk variabel pekerjaan itu sendiri (X8) dalam Tabel 6-10, yang indikatornya adalah: 1. Adanya kebanggaan terhadap pekerjaannya; 2. Adanya rasa hormat yang sama dengan status pekerjaan yang lain; 3. Adanya rasa terpuja pada status pekerjaannya; 4. Adanya rasa senang terhadap pekerjaannya; 5. Adanya kesesuaian antara mata kuliah yang dipercayakan dengan harapan; 6. Adanya rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun hasil tanggapan dari dosen Dpk. untuk variabel pekerjaan itu sendiri, dapat di lihat pada Tabel 6-10 berikut ini.

TABEL 6-10
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK.
TERHADAP PEKERJAAN ITU SENDIRI (X-8)

Pangkat/gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-8.....41	-	-	-	-	1	8,3	11	91,7	-	-
	X-8.....42	-	-	-	-	1	8,3	9	75	2	16,6
	X-8.....43	-	-	1	8,3	6	50	4	33,3	1	8,3
	X-8.....44	-	-	-	-	1	8,3	10	83,4	1	8,3
	X-8.....45	-	-	3	25	1	8,3	8	66,7	-	-
	X-8.....46	-	-	-	-	2	16,6	10	83,4	-	-
III-b	X-8.....41	-	-	-	-	1	4,5	13	59	8	36,4
	X-8.....42	-	-	-	-	-	-	10	45,5	12	54,5
	X-8.....43	-	-	2	9,1	5	22,7	12	54,5	3	13,6
	X-8.....44	-	-	2	9,1	-	-	15	68,2	5	22,7
	X-8.....45	1	4,5	3	13,6	4	18,2	11	50	3	13,6
	X-8.....46	-	-	1	4,5	1	4,5	14	63,6	6	27,3
III-c	X-8.....41	-	-	-	-	1	3,7	23	85,2	3	11,1
	X-8.....42	-	-	-	-	-	-	17	63	10	37
	X-8.....43	-	-	-	-	13	48,1	11	40,7	3	11,1
	X-8.....44	-	-	-	-	-	-	21	77,8	6	22,2
	X-8.....45	2	7,4	2	7,4	2	7,4	17	63	4	14,8
	X-8.....46	-	-	-	-	-	-	22	81,5	5	18,5
III-d	X-8.....41	-	-	-	-	-	-	14	73,7	5	26,3
	X-8.....42	-	-	-	-	1	5,3	11	58	7	36,8
	X-8.....43	-	-	-	-	5	26,3	13	68,4	1	5,3
	X-8.....44	-	-	-	-	1	5,3	16	84,2	2	10,6
	X-8.....45	1	5,3	2	10,6	2	10,6	13	68,4	1	5,3
	X-8.....46	-	-	1	5,3	3	15,8	15	78,9	-	-

Sumber: Data Primer (diolah)

(Keterangan: skor 1= sangat tidak setuju; 2=tidak setuju;3=ragu-ragu;4= setuju; dan 5= sangat setuju)

(X-8...41) =Adanya kebanggaan terhadap pekerjaannya

(X-8...42) =Adanya rasa hormat yang sama dengan status pekerjaan yang lain

(X-8...43) =Adanya rasa terpancang pada status pekerjaannya

(X-8...44) =Adanya rasa senang terhadap pekerjaannya

(X-8...45) =Adanya keesuaian antara mata kuliah yang dipercayakan dengan harapan

(X-8...46) =Adanya rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya

Terlihat pada Tabel 6-10 ada 6 indikator, untuk itu pada indikator adanya kebanggaan terhadap pekerjaannya, dosen Dpk. gol. IIIa sejumlah 12 orang sebagai responden, memberikan pernyataan setuju ada 11 orang (91,7%) dan ada seorang (8,3%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 13 orang (59%) dan menyatakan sangat setuju ada 8 orang (36,4%) serta seorang (4,5%) di antaranya

menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 23 orang (85,2%) yang menyatakan setuju dan menyatakan sangat setuju ada 3 orang (11,1%) serta seorang (3,7%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 14 orang (73,7%) dan 5 orang (26,3%) yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat dari gol. IIIb dan IIIc kecenderungan mempunyai persepsi sama adanya kebanggaan terhadap pekerjaannya, pada pendapat ragu-ragu sampai dengan sangat setuju, dan untuk gol. IIIa persepsinya mengarah pada pendapat ragu-ragu dengan setuju, sedangkan gol. IIId persepsinya mengarah pada pendapat setuju dan sangat setuju.

Untuk indikator adanya rasa hormat yang sama dengan status pekerjaan yang lain, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 9 orang (75%) yang menyatakan setuju, 2 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju, dan seorang (8,3%) diantaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 10 orang (45,5%) dan 12 orang (54,5%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, 10 orang (37%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 11 orang (58%) dan 7 orang (36,8%) yang menyatakan sangat setuju, serta seorang (5,3%) diantaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat untuk gol. IIIa dan IIId ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap adanya rasa hormat yang sama dengan status pekerjaan yang lain, pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan

sangat setuju, sedangkan gol. IIIb dan IIIc juga ada kecenderungan persepsi sama yang mengarah pada pendapat setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya rasa terpancang pada status pekerjaannya, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, masing-masing ada seorang (8,3%) yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju, ada 4 orang (16,7%) yang menyatakan setuju dan 6 orang (50%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 12 orang (54,5%), ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang (9,1%) menyatakan tidak setuju, serta 5 orang (22,7%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian untuk gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 11 orang (40,7%) yang menyatakan setuju, kemudian ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan sangat setuju dan 13 orang (48,1%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya untuk gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 13 orang (68,4%) dan seorang (5,3%) yang menyatakan sangat setuju, serta ada 5 orang (26,3%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIa dan IIIb mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya rasa terpancang pada status pekerjaannya, mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIIc dan III d juga mempunyai persepsi sama yang mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya rasa senang terhadap pekerjaannya, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 10 orang (83,4%) menyatakan setuju, masing-masing seorang (8,3%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb dari 22 orang responden, 15 orang (68,2%) menyatakan setuju, 5 orang (22,7%) menyatakan sangat setuju dan 2 orang (9,1%) menyatakan tidak

setuju dengan pernyataan itu. Kemudian untuk gol. III-c, dari 27 orang responden terlihat ada 21 orang (77,8%) yang menyatakan setuju dan 6 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya untuk gol. III-d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 16 orang (84,2%), dan 2 orang (10,6%) menyatakan sangat setuju serta seorang (5,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. III-a dan III-d mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya rasa senang terhadap pekerjaannya, mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. III-b mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat setuju dengan sangat setuju disamping itu ada yang tidak setuju, sedangkan gol. III-c mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat setuju dengan sangat setuju.

Untuk indikator adanya kesesuaian antara mata kuliah yang dipercayakan dengan harapan, untuk gol. III-a dari 12 orang responden, ada seorang (8,3%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu, 8 orang (66,7%) yang menyatakan setuju dan 3 orang (25%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. III-b terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 11 orang (50%), masing-masing ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju, seorang (4,5%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju, serta 4 orang (18,2%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III-c, dari 27 orang responden, terlihat ada 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, dan ada 4 orang (14,8%) yang menyatakan sangat setuju, serta masing-masing ada 2 orang (7,4%) yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III-d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 13 orang (68,4%) dan masing-masing ada seorang (5,3%) yang menyatakan sangat setuju dan

sangat tidak setuju, serta masing-masing ada 2 orang (10,6%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIb, IIIc dan IIId mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya kesesuaian antara mata kuliah yang di percayakan dengan harapan, mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIIa mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 10 orang (83,4%) menyatakan setuju, dan 2 orang (16,7%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, 14 orang (63,6%) menyatakan setuju, 6 orang (27,3%) menyatakan sangat setuju dan masing-masing ada seorang (4,5%) yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 22 orang (81,5%) yang menyatakan setuju dan 5 orang (18,5%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya untuk gol. IIId dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 15 orang (78,9%) dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju serta 3 orang (15,8%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIa mempunyai persepsi terhadap adanya rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, mengarah pada pendapat ragu-ragu dengan setuju, sedangkan gol. IIIb mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kemudian gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat setuju dengan sangat setuju, dan untuk gol. IIId mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Terlihat pada Tabel 6-10 ada 6 indikator, untuk itu pada indikator adanya kebanggaan terhadap pekerjaannya, dosen Dpk. gol. IIIa sejumlah 12 orang sebagai responden, memberikan pernyataan setuju ada 11 orang (91,7%) dan ada se orang (8,3%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 13 orang (59%) dan menyatakan sangat setuju ada 8 orang (36,4%) serta seorang (4,5%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 23 orang (85,2%) yang menyatakan setuju dan menyatakan sangat setuju ada 3 orang (11,1%) serta seorang (3,7%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 14 orang (73,7%) dan 5 orang (26,3%) yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. IIIb dan IIIc kecenderungan mempunyai persepsi sama adanya kebanggaan terhadap pekerjaannya, mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIa, persepsinya mengarah pada pendapat ragu-ragu dengan setuju, sedangkan gol. IIId, persepsinya mengarah pada pendapat setuju dan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya rasa hormat yang sama dengan status pekerjaan yang lain, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 9 orang (75%) yang menyatakan setuju, 2 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju, dan seorang (8,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 10 orang (45,5%) dan 12 orang (54,5%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, 10 orang (37%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang

responden, yang menyatakan setuju 11 orang (58%) dan 7 orang (36,8%) yang menyatakan sangat setuju, serta seorang (5,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat gol. IIIa dan III d ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap adanya rasa hormat yang sama dengan status pekerjaan yang lain, mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. III b dan III c juga ada kecenderungan persepsi sama yang mengarah pada pendapat setuju dengan sangat setuju pada pernyataan itu.

Untuk indikator adanya rasa terpedang pada status pekerjaannya, untuk gol. III a dari 12 orang responden, masing-masing ada seorang (8,3%) yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju, ada 4 orang (33,3%) yang menyatakan setuju dan 6 orang (50%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. III b terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 12 orang (54,5%), ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang (9,1%) menyatakan tidak setuju, serta 5 orang (22,7%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III-c, dari 27 orang responden terlihat ada 11 orang (40,7%) yang menyatakan setuju, kemudian ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan sangat setuju dan 13 orang (48,1%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 13 orang (68,4%) dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju, serta ada 5 orang (26,3%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat gol. III a dan III b mempunyai persepsi sama terhadap adanya rasa terpedang pada status pekerjaannya, mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. III c dan III d juga mempunyai persepsi sama yang mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya rasa senang terhadap pekerjaannya, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 10 orang (83,4%) menyatakan setuju, masing-masing seorang (8,3%) diantaranya menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, 15 orang (68,2%) menyatakan setuju, 5 orang (22,7%) menyatakan sangat setuju dan 2 orang (9,1%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 21 orang (77,8%) yang menyatakan setuju dan 6 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 16 orang (84,2%), dan 2 orang (10,6%) menyatakan sangat setuju serta seorang (5,3%) diantaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat gol. IIIa dan IIId mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya rasa senang terhadap pekerjaannya, mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIb mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat setuju dengan sangat setuju disamping itu ada yang tidak setuju, sedangkan gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat setuju dengan sangat setuju.

Untuk indikator adanya kesesuaian antara mata kuliah yang di percayakan dengan harapan, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada seorang (8,3%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu, 8 orang (66,7%) yang menyatakan setuju dan 3 orang (25%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 11 orang (50%), masing-masing ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju, seorang (4,5%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju, serta 4 orang (18,2%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang

responden, terlihat ada 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, dan ada 4 orang (14,8%) yang menyatakan sangat setuju, serta masing-masing ada 2 orang (7,4%) yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju serta ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 13 orang (68,4%) dan masing-masing ada seorang (5,3%) yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju, serta masing-masing ada 2 orang (10,6%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat gol. III b, III c dan III d mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya kesesuaian antara mata kuliah yang di percayakan dengan harapan, mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. III a mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk gol. III a dari 12 orang responden, ada 10 orang (83,4%) menyatakan setuju, dan 2 orang (16,7%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. III b terlihat dari 22 orang responden, 14 orang (63,6%) menyatakan setuju, 6 orang (27,3%) menyatakan sangat setuju dan masing-masing ada seorang (4,5%) yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III c, dari 27 orang responden terlihat ada 22 orang (81,5%) yang menyatakan setuju dan 5 orang (18,5%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 15 orang (78,9%) dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju serta 3 orang (15,8%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat gol. III a mempunyai persepsi terhadap adanya rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya,

mengarah pada pendapat ragu-ragu dengan setuju, sedangkan untuk golongan III-b mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kemudian gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat setuju dengan sangat setuju, dan untuk gol. IIId mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Berikutnya lagi untuk variabel tanggung jawab (X9) pada Tabel 6-11, yang indikatornya, antara lain: 1. Adanya perhatian pada ketepatan waktu untuk pelaksanaan tugas; 2. Adanya perhatian untuk mengatasi kesulitan dengan sebaik mungkin; 3. Adanya perhatian dalam pelaksanaan tugas diselesaikan tepat waktu; 4. Adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas; 5. Adanya perhatian pada tugas yang diberikan; dan 6. Adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas untuk menanggung resiko. Adapun hasil tanggapan dari dosen Dpk., dapat di lihat pada Tabel 6-11 berikut ini.

TABEL 6-11
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK.
TERHADAP TANGGUNG JAWAB (X-9)

Pangkat/gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Presentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-9.....47	-	-	-	-	1	8,3	9	75	2	16,6
	X-9.....48	-	-	-	-	1	8,3	9	75	2	16,6
	X-9.....49	-	-	-	-	-	-	10	83,4	2	16,6
	X-9.....50	1	8,3	1	8,3	2	16,6	4	33,3	4	33,3
	X-9.....51	-	-	-	-	-	-	11	91,7	1	8,3
	X-9.....52	-	-	3	25	-	-	9	75	-	-
III-b	X-9.....47	-	-	-	-	1	4,5	14	63,6	7	31,8
	X-9.....48	-	-	-	-	-	-	13	59	9	40,9
	X-9.....49	-	-	-	-	3	13,6	9	40,9	10	45,4
	X-9.....50	-	-	5	22,7	3	13,6	8	36,4	6	27,3
	X-9.....51	-	-	1	4,5	2	9,1	13	59	6	27,3
	X-9.....52	1	4,5	1	4,5	2	9,1	15	68,2	3	13,6
III-c	X-9.....47	-	-	-	-	1	3,7	20	74,1	6	22,2
	X-9.....48	-	-	-	-	-	-	23	85,2	4	14,8
	X-9.....49	-	-	-	-	1	3,7	22	81,5	4	14,8
	X-9.....50	-	-	1	3,7	2	7,4	9	33,3	15	55,6
	X-9.....51	1	3,7	1	3,7	1	3,7	19	70,4	5	18,5
	X-9.....52	-	-	1	3,7	2	7,4	21	77,8	3	11,1
III-d	X-9.....47	-	-	1	5,3	2	10,6	14	73,7	2	10,6
	X-9.....48	-	-	-	-	2	10,6	16	84,2	1	5,3
	X-9.....49	-	-	-	-	-	-	18	94,7	1	5,3
	X-9.....50	-	-	3	15,8	5	26,4	7	36,8	4	21,1
	X-9.....51	-	-	1	5,3	1	5,3	14	73,7	3	15,8
	X-9.....52	1	5,3	5	26,4	4	21,1	9	47,4	-	-

Sumber: Data Primer (diolah)

(Keterangan: skor 1= sangat tidak setuju; 2=tidak setuju;3=ragu-ragu;4= setuju; dan 5= sangat setuju)

(X-9...47) = Adanya perhatian pada ketepatan waktu untuk pelaksanaan tugas

(X-9...48) = Adanya perhatian untuk mengatasi kesulitan dengan sebaik mungkin

(X-9...49) = Adanya perhatian dalam pelaksanaan tugas diselesaikan tepat waktu

(X-9...50) = Adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas

(X-9...51) = Adanya perhatian pada tugas yang diberikan

(X-9...52) = Adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas untuk menanggung resiko

Terlihat pada Tabel 6-11 ada 6 indikator, untuk itu pada indikator adanya perhatian pada ketepatan waktu untuk pelaksanaan tugas, dosen Dpk. gol. IIIa sejumlah 12 orang sebagai responden, memberikan pernyataan setuju 9 orang (75%) dan 2 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju, serta seorang (8,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 14 orang (63,6%) dan menyatakan sangat setuju ada 7 orang (31,8%) serta seorang (4,5%) yang menyatakan ragu-ragu dengan

pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 20 orang (74,1%) yang menyatakan setuju dan menyatakan sangat setuju ada 6 orang (22,2%) serta seorang (3,7%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 14 orang (73,7%) dan masing-masing ada 2 orang (10,6%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, serta seorang (5,3%) di antaranya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat gol. IIIa, IIIb dan IIIc kecenderungan mempunyai persepsi sama adanya perhatian ketepatan waktu untuk pelaksanaan tugas, mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIId persepsinya mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian untuk mengatasi kesulitan dengan sebaik mungkin, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 9 orang (75%) yang menyatakan setuju, 2 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju, dan seorang (8,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden yang menyatakan setuju 13 orang (59%) dan 9 orang (40,9%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 23 orang (85,2%) yang menyatakan setuju, dan 4 orang (14,8%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 16 orang (84,2%) dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju, serta 2 orang (10,6%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat gol. IIIa dan IIId ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap adanya perhatian untuk mengatasi kesulitan dengan sebaik mungkin, mengarah pada pendapat dari ragu-ragu

sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIIb dan IIIc juga ada kecenderungan persepsi sama yang mengarah pada pendapat setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian dalam pelaksanaan tugas diselesaikan dengan tepat waktu, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, masing-masing ada 10 orang (83,3%) yang menyatakan setuju dan tidak setuju ada 2 orang (16,7%) yang menyatakan setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 9 orang (40,9%), ada 10 orang (45,4%) yang menyatakan sangat setuju, dan 3 orang (13,6%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 22 orang (81,5%) yang menyatakan setuju, kemudian ada 4 orang (14,8%) yang menyatakan sangat setuju, dan seorang (3,7%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 18 orang (94,7%) dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat gol. IIIa dan IIId mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya perhatian dalam pelaksanaan tugas diselesaikan tepat waktu, mengarah pada pendapat dari setuju dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIb dan IIIc juga mempunyai persepsi sama, yang mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, masing-masing ada 4 orang (33,3%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju, 2 orang (16,7%) menyatakan ragu-ragu, dan masing-masing ada seorang (8,3%) yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, 8 orang (36,4%)

menyatakan setuju, 6 orang (27,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 orang (22,7%) menyatakan tidak setuju, serta 3 orang (13,6%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 9 orang (33,3%) yang menyatakan setuju, 15 orang (55,6%) menyatakan sangat setuju, dan seorang (3,7%) diantaranya menyatakan tidak setuju, serta 2 orang (7,4%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 7 orang (36,8%), dan 4 orang (21,1%) menyatakan sangat setuju, 3 orang (15,8%) menyatakan tidak setuju, serta 5 orang (26,4%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIb, IIIc dan IIId mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas, mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIa mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian pada tugas yang diberikan, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 11 orang (91,7%) yang menyatakan setuju dan seorang (8,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 13 orang (59%), 6 orang (27,3%) yang menyatakan sangat setuju, seorang (4,5%) yang menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (9,1%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden, terlihat ada 19 orang (70,4%) yang menyatakan setuju, dan ada 5 orang (18,5%) yang menyatakan sangat setuju, serta masing-masing ada 1 orang (3,7%) yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju serta ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden,

yang menyatakan setuju 14 orang (73,7%) dan 3 orang (15,8%) menyatakan sangat setuju, serta masing-masing ada seorang (5,3%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIb dan IIIc mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya perhatian pada tugas yang diberikan, mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIIa mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat setuju dan setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas untuk menanggung resiko, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 9 orang (75%) menyatakan setuju, dan 3 orang (25%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, 15 orang (68,2%) menyatakan setuju, 3 orang (13,6%) menyatakan sangat setuju, dan masing-masing ada seorang (4,5%) yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, serta 2 orang (9,1%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 21 orang (77,8%) yang menyatakan setuju dan 3 orang (11,1%) menyatakan sangat setuju, serta 2 orang (7,4%) menyatakan ragu-ragu, seorang (3,7%) di antaranya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIIc, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 9 orang (47,4%), 4 orang (21,1%) menyatakan ragu-ragu, serta 5 orang (26,4%) menyatakan tidak setuju, seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. III-a mempunyai persepsi terhadap adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas untuk

menanggung resiko, mengarah pada pendapat tidak setuju dan setuju, sedangkan gol. IIIb mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dan untuk gol. IIId mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju pada pernyataan itu.

Variabel terakhir adalah variabel pengembangan potensi individu (X10) pada Tabel 6-12, indikatornya adalah: 1. Adanya perhatian pada ambisi untuk maju; 2. Adanya perhatian masukan terhadap penyusunan silabi; 3. Adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk seminar; 4. Adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk penataran; 5. Adanya perhatian untuk mengadakan pertemuan yang terjadwal; 6. Adanya perhatian pada antusias kejenjang pendidikan yang lebih tinggi di dalam atau di luar negeri; 7. Adanya perhatian pada antusias untuk pengembangan karier; 8. Adanya perhatian pada kebebasan untuk melakukan kreativitas. Adapun hasil tanggapan variabel ini, terlihat pada Tabel 6-12 berikut ini.

menanggung resiko, mengarah pada pendapat tidak setuju dan setuju, sedangkan gol. IIIb mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dan untuk gol. IIId mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju pada pernyataan itu.

Variabel terakhir adalah variabel pengembangan potensi individu (X10) pada Tabel 6-12, indikatornya adalah: 1. Adanya perhatian pada ambisi untuk maju; 2. Adanya perhatian masukan terhadap penyusunan silabi; 3. Adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk seminar; 4. Adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk penataran; 5. Adanya perhatian untuk mengadakan pertemuan yang terjadwal; 6. Adanya perhatian pada antusias kejenjang pendidikan yang lebih tinggi di dalam atau di luar negeri; 7. Adanya perhatian pada antusias untuk pengembangan karier; 8. Adanya perhatian pada kebebasan untuk melakukan kreativitas. Adapun hasil tanggapan variabel ini, terlihat pada Tabel 6-12 berikut ini.

TABEL 6-12
DISTRIBUSI TANGGAPAN DOSEN DPK.
TERHADAP PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU (X-10)

Pangkat/gol.	Indikator	SKOR (Frekuensi & Prosentase)									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
III-a	X-10.....53	-	-	-	-	1	8,3	9	75	2	16,7
	X-10.....54	-	-	5	41,7	-	-	7	58,3	-	-
	X-10.....55	-	-	-	-	-	-	11	91,7	1	8,3
	X-10.....56	1	8,3	3	25	-	-	8	76,7	-	-
	X-10.....57	1	8,3	1	8,3	4	33,3	6	50	-	-
	X-10.....58	-	-	5	41,7	2	16,7	4	33,3	1	8,3
	X-10.....59	-	-	5	41,7	2	16,7	5	41,7	-	-
	X-10.....60	1	8,3	4	33,3	2	16,7	5	41,7	-	-
III-b	X-10.....53	-	-	-	-	1	4,5	14	63,6	7	31,8
	X-10.....54	3	13,6	9	41	2	9,1	8	36,4	-	-
	X-10.....55	-	-	2	9,1	3	13,6	13	59	4	18,2
	X-10.....56	3	13,6	3	13,6	3	13,6	12	54,5	1	4,5
	X-10.....57	2	9,1	5	22,7	4	18,2	10	45,5	1	4,5
	X-10.....58	-	-	7	31,8	2	9,1	10	45,5	3	13,6
	X-10.....59	1	4,5	6	27,2	3	13,6	11	50	1	4,5
	X-10.....60	5	22,7	13	59	2	9,1	2	9,1	-	-
III-c	X-10.....53	-	-	1	3,7	2	7,4	18	66,7	6	22,2
	X-10.....54	1	3,7	7	26	1	3,7	17	63	1	3,7
	X-10.....55	-	-	2	7,4	3	11,1	16	59,3	6	22,2
	X-10.....56	1	3,7	4	14,8	2	7,4	18	66,7	2	7,4
	X-10.....57	-	-	5	18,5	3	11,1	17	63	2	7,4
	X-10.....58	-	-	16	59,3	4	14,8	7	26	-	-
	X-10.....59	-	-	18	66,7	1	3,7	6	22,2	2	7,4
	X-10.....60	3	11,1	19	70,4	2	7,4	2	7,4	1	3,7
III-d	X-10.....53	-	-	1	5,3	1	5,3	16	84,3	1	5,3
	X-10.....54	2	10,6	6	31,8	6	31,8	4	21,1	1	5,3
	X-10.....55	-	-	1	5,3	1	5,3	14	73,68	3	15,9
	X-10.....56	-	-	5	26,4	3	15,9	11	58	-	-
	X-10.....57	-	-	6	31,8	7	37,1	6	31,8	-	-
	X-10.....58	1	5,3	4	21,1	4	21,1	10	52,6	-	-
	X-10.....59	1	5,3	3	15,9	7	37,1	7	37,1	1	5,3
	X-10.....60	1	5,3	12	63,2	4	21,1	1	5,3	1	5,3

Sumber: Data Primer (diolah)

(Keterangan: skor 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; dan 5= sangat setuju)

(X-10...53) = Adanya perhatian pada ambisi untuk maju

(X-10...54) = Adanya perhatian masukan terhadap penyusunan silabi

(X-10...55) = Adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk seminar

(X-10...56) = Adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk penataran

(X-10...57) = Adanya perhatian untuk mengadakan pertemuan yang terjadwal

(X-10...58) = Adanya perhatian pada antusias kejenjang pendidikan yang lebih tinggi di dalam atau di luar negeri

(X-10...59) = Adanya perhatian pada antusias untuk pengembangan karier

(X-10...60) = Adanya perhatian pada kebebasan untuk melakukan kreativitas

Terlihat pada Tabel 6-12 ada 8 indikator, untuk itu pada indikator adanya perhatian pada ambisi untuk maju, dosen Dpk. gol. IIIa sejumlah 12 orang sebagai

responden, memberikan pernyataan setuju 9 orang (75%) dan 2 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju, serta seorang (8,3%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 14 orang (63,6%) dan menyatakan sangat setuju ada 7 orang (31,8%) serta seorang (4,5%) di antaranya menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 18 orang (66,7%) yang menyatakan setuju, dan menyatakan sangat setuju ada 6 orang (22,2%), serta seorang (3,7%) di antaranya menyatakan tidak setuju, 2 orang (7,4%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 16 orang (84,3%), dan masing-masing ada 1 orang (5,3%) yang menyatakan sangat setuju, ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan tersebut, terlihat dari gol. IIIa dan IIIb kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap adanya perhatian pada ambisi untuk maju, mengarah pada pendapat dari ragu-ragu sampai dengan sangat setuju. Kemudian antara golongan IIIc dan IIId juga mempunyai persepsi sama, yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian masukan terhadap penyusunan silabi, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 7 orang (58,3%) yang menyatakan setuju, dan 5 orang (41,7%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 8 orang (36,4%), 2 orang (9,1%) menyatakan ragu-ragu, dan 9 orang (41%) menyatakan tidak setuju, serta 3 orang (13,6%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, dan 7 orang (26%) menyatakan tidak setuju, serta masing-masing ada 1 orang (3,7%) yang

menyatakan sangat setuju, sangat tidak setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 4 orang (21,1%) dan seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju, masing-masing ada 6 orang (31,8%) yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu, serta ada 2 orang (10,6%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat untuk gol. III a mempunyai persepsi adanya perhatian masukan terhadap penyusunan silabi, mengarah pada pendapat dari tidak setuju dan setuju. Kemudian gol. III b ada kecenderungan persepsi mengarah pada pendapat sangat tidak setuju sampai dengan setuju. Selanjutnya golongan III c dan III d, mempunyai persepsi sama yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk seminar, untuk gol. III a dari 12 orang responden, 11 orang (91,7%) yang menyatakan setuju, dan seorang (8,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. III b terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 13 orang (59%), 4 orang (18,2%) yang menyatakan sangat setuju, dan 3 orang (13,6%) menyatakan ragu-ragu, serta 2 orang (9,1%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III c, dari 27 orang responden terlihat ada 16 orang (59,3%) yang menyatakan setuju, kemudian ada 6 orang (22,2%) yang menyatakan sangat setuju, dan 3 orang (11,1%) menyatakan ragu-ragu, serta 2 orang (7,4%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya untuk gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 14 orang (74%), 3 orang (15,9%) menyatakan sangat setuju, dan masing-masing ada seorang (5,3%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut,

terlihat dari gol. IIIb, IIIc dan IIId mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk seminar, mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIIa mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat setuju dan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk penataran, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, 8 orang (76,7%) yang menyatakan setuju dan 3 orang (25%) menyatakan tidak setuju, serta ada seorang (8,3%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, ada 12 orang (54,5%) menyatakan setuju, seorang (4,5%) menyatakan sangat setuju, dan masing-masing ada 3 orang (13,6%) menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian untuk gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat ada 18 orang (66,7%) yang menyatakan setuju, 2 orang (7,4%) menyatakan sangat setuju, dan seorang (3,7%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (14,8%) menyatakan tidak setuju, serta 2 orang (7,4%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya untuk gol. IIId, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju 11 orang (58%), dan 5 orang (26,4%) menyatakan tidak setuju, serta 3 orang (15,8%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIb dan IIIc mempunyai persepsi yang sama terhadap adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk penataran, mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. III-a persepsinya mengarah pada pendapat sangat tidak setuju dan tidak setuju, serta setuju dengan pernyataan itu, sedang gol. IIId persepsinya mengarah pada pendapat tidak setuju, ragu-ragu dan setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian untuk mengadakan pertemuan yang terjadwal, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada 6 orang (50%) yang menyatakan setuju, 4 orang (33,3%) menyatakan ragu-ragu, dan masing-masing ada seorang (8,3%) yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju ada 10 orang (45,5%), seorang (4,5%) di antaranya menyatakan sangat setuju, 4 orang (18,2%) menyatakan ragu-ragu, dan 5 orang (22,7%) menyatakan tidak setuju, serta ada 2 orang (9,1%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian untuk gol. IIIc, dari 27 orang responden, terlihat ada 17 orang (63%) yang menyatakan setuju, 2 orang (7,4%) yang menyatakan sangat setuju, dan 5 orang (18,5%) menyatakan tidak setuju, serta ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, masing-masing yang menyatakan setuju dan tidak setuju ada 6 orang (31,8%), serta ada 7 orang (37,1%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari semua golongan mempunyai persepsi yang berbeda terhadap adanya perhatian untuk mengadakan pertemuan terjadwal, untuk dosen Dpk. gol. IIIa mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju, sedangkan gol. IIIb mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sedangkan gol. IIId yang mempunyai persepsi mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian pada antusias kejenjang pendidikan yang lebih tinggi di dalam atau di luar negeri, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, ada

4 orang (33,3%) menyatakan setuju, dan seorang (8,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju, 5 orang (41,7%) menyatakan tidak setuju, serta 2 orang (16,7%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, ada 10 orang (45,5%) menyatakan setuju, 3 orang (13,6%) menyatakan sangat setuju, dan ada 7 orang (31,8%) yang menyatakan tidak setuju, serta 2 orang (9,1%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian untuk golongan III-c, dari 27 orang responden terlihat ada 7 orang (26%) yang menyatakan setuju, dan 16 orang (59,3%) menyatakan tidak setuju, serta ada 4 orang (7,4%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju 10 orang (52,6%), dan masing-masing ada 4 orang (21,1%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju, serta seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. IIIa dan IIIb mempunyai persepsi sama terhadap adanya perhatian pada antusias kejenjang pendidikan yang lebih tinggi di dalam atau di luar negeri, mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. III d mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian pada antusias untuk pengembangan karier, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, masing-masing ada 5 orang (41,7%) yang menyatakan setuju dan tidak setuju, dan 2 orang (16,7%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju 11 orang (50%), masing-masing ada seorang (4,5%) yang

menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju, dan 6 orang (27,2%) menyatakan tidak setuju, serta ada 3 orang (13,6%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang responden terlihat 6 orang (22,2%) yang menyatakan setuju, 2 orang (7,4%) menyatakan sangat setuju, dan 18 orang (66,7%) menyatakan tidak setuju, serta ada seorang (3,7%) di antaranya yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. IIId, dari 19 orang responden, yang menyatakan setuju dan ragu-ragu masing-masing ada 7 orang (37,1%), dan masing-masing ada seorang (5,3%) yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju, serta ada 3 orang (15,9%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat untuk gol. IIIb dan IIId ada kecenderungan mempunyai persepsi sama terhadap adanya perhatian pada antusias pengembangan karier, mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk gol. IIIa mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat tidak setuju dan setuju, kemudian untuk gol. IIIc mempunyai persepsi yang mengarah pada pendapat dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Untuk indikator adanya perhatian pada kebebasan untuk melakukan kreativitas, untuk gol. IIIa dari 12 orang responden, 5 orang (41,7%) yang menyatakan setuju, dan menyatakan tidak setuju ada 4 orang (33,3%), seorang (8,3%) di antaranya menyatakan sangat tidak setuju, serta ada 2 orang (16,7%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Untuk gol. IIIb terlihat dari 22 orang responden, yang menyatakan setuju dan ragu-ragu masing-masing ada 2 orang (9,1%), dan 13 orang (59%) yang menyatakan tidak setuju, serta ada 5 orang (22,7%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Kemudian gol. IIIc, dari 27 orang

responden terlihat masing-masing ada 2 orang (7,4%) yang menyatakan setuju dan ragu-ragu, seorang (5,3%) di antaranya menyatakan sangat setuju, kemudian ada 19 orang (70,4%) yang menyatakan tidak setuju, dan ada 3 orang (11,1%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya gol. III d, dari 19 orang responden yang menyatakan setuju, untuk sangat setuju dan sangat tidak setuju masing-masing ada seorang (5,3%), dan 12 orang (63,2%) menyatakan tidak setuju, serta ada 4 orang (21,1%) yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dari kenyataan hasil tersebut, terlihat dari gol. III a dan III b mempunyai kecenderungan persepsi sama terhadap adanya perhatian pada kebebasan untuk melakukan kreativitas, mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju. Kemudian gol. III c dan III d juga mempunyai persepsi sama, yang mengarah pada pendapat dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan pernyataan itu.

6.2. ANALISIS MODEL DAN PEMBUKTIAN HIPOTESIS

Analisis regresi linear berganda sebagai model penelitian ini, di maksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk itu di dalam analisis ini di lakukan uji serempak (uji-F), untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama, disamping itu di lakukan uji parsial (uji-t) untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua. Kemudian perhitungan di lakukan dengan komputer yang menggunakan program Microstat, untuk itu rangkuman hasil analisis regresi berganda dapat di lihat pada Tabel 6-13 berikut ini.

TABEL 6-13
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda
Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Produktivitas Tenaga
Kerja Dosen Dpk. Gol. III Lingkungan Kopertis Wil. VII di Kodya. Surabaya

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T (DF=69)	Probab	Keter.	Parsial (r ²)
Gaji dan Insentif (X ₁)	- 2.623	- 2.636	.010	S	.0915
Kondisi kerja (X ₂)	1.378	.892	.375	T S	.0114
Kebijakan dan Admin. Lembaga (X ₃)	- 2.548	- 1.196	.236	T S	.0203
Hubungan Antar Pribadi (X ₄)	1.881	1.299	.198	T S	.0239
Kualitas Supervisi (X ₅)	1.987	.768	.445	T S	.0085
Prestasi (X ₆)	3.993	1.767	.082	T S	.0433
Pengakuan/ Penghargaan (X ₇)	- .405	- .236	.814	T S	8.07438E-04
Pekerjaan itu Sendiri (X ₈)	- .712	- .357	.721	T S	.0018
Tanggung Jawab (X ₉)	- 2.595	- 1.282	.204	T S	.0233
Pengemb. Potensi Individu (X ₁₀)	- 1.315	- .614	.541	T S	.0054
(Constant)	139.476				

Sumber: Dari Lampiran

Keterangan: S = Signifikan ; T S = Tidak Signifikan
 Signifikansi dengan dk. = 5%

Variabel Tergantung (tidak bebas) adalah Produktivitas Kerja Dosen Dpk.
 Kodya Surabaya = Y

Dimana hasil uji:

Multiple R = 0,436

R Square = 0,1901

Adjusted R Square = 0,073

Std. Error of the Estimate = 47,4628

Durbin Watson = 1,8169

F Ratio = 1,620; dengan D.F.(10,69); serta

Signifikansi = 0,1193

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6-13, maka persamaan regresi linear berganda dapat di aktualisasikan seperti berikut:

$$Y = 139,4756 - 2,623 X_1 + 1,378 X_2 - 2,548 X_3 + 1,881 X_4 + 1,987 X_5 + 3,993 X_6 \\ - 0,405 X_7 - 0,712 X_8 - 2,595 X_9 - 1,315 X_{10}$$

6.2.1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis pertama di lakukan dengan menggunakan uji-F, dimana hasilnya terlihat pada Tabel 6-13. Untuk hasil F Ratio (F o) sebesar 1,620; dari DF (10;69) dan F tabel sebesar 1,90 dengan signifikansi (probabilitas) sebesar

0,1193. Untuk mengetahui hasil pengujian tersebut berpengaruh atau tidak, maka hasil uji F di bandingkan dengan F tabelnya dan mengacu pada hasil signifikansi atau Prob. yang di bandingkan dengan derajat kesalahannya.

Hasilnya , $F_o = 1,620 < \text{dari } F_t = 1,90$ dan $\text{Prob.} = 11,93\% > \text{dk.} = 5\%$; berarti *hipotesa pertama* yang menyatakan bahwa variabel-variabel motivasi ekstrinsik dan intrinsik secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. Kotamadya Surabaya, *tidak terbukti kebenarannya*, dengan nilai R Square (R^2) nya, sebesar 19,01%. Kenyataan hasil memberikan makna, untuk semua variabel-variabel motivasi yang di pakai sebagai model, secara serempak hanya memberikan kontribusi sebesar 19,01% terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selanjutnya untuk korelasi atau keeratan hubungan diantara variabel bebas sebagai model, di tunjukkan oleh hasil Multiple R. sebesar 43,6%, hasil tersebut relatif kecil yang memberikan makna kurang eratnya hubungan di antara variabel bebas sebagai model dalam penelitian ini.

6.2.2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Untuk pembuktian hipotesis yang kedua, dengan derajat kesalahan sebesar 5% dapat di lihat pada Tabel 6-13 dari koefisien regresi (b) serta hasil koefisien determinasi parsial (r^2) masing-masing variabel bebas. Untuk koefisien regresi, hasilnya ada yang bertanda positif (+) dan bertanda negatif (-), sedang untuk hasil dari koefisien determinasi (r^2) di maksudkan memberikan sumbangan sebesar hasilnya pada produktivitas tenaga kerja dosen Dpk., dengan catatan variabel yang lain tetap tidak mengalami perubahan.

Selanjutnya dengan melalui pengujian ini pula, dapat di lihat tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas, antara lain variabel: gaji dan insentif (X1), kondisi kerja (X2), kebijakan dan administrasi lembaga (X3), hubungan antar pribadi (X4), kualitas supervisi (X5), prestasi (X6), pengakuan/ penghargaan (X7), pekerjaan itu sendiri (X8), tanggung jawab (X9), dan pengembangan potensi individu (X10). Pengujian ini tujuannya untuk pembuktian hipotesis kedua, untuk itu juga di lihat pada Tabel 6-13.

Dari Tabel 6-13 terlihat hasil koefisien regresi (b_1) untuk variabel gaji dan insentif (X1) bertanda negatif sebesar $-2,623$ yang tidak di benarkan secara teori. Secara teori seharusnya positif, maksudnya jika gaji dan insentif ada peningkatan sebesar 1%, maka produktivitas tenaga kerja dosen Dpk.(Y) akan naik sebesar 2,623 poin; namun karena hasil b_1 bertanda negatif, berarti sebaliknya bila gaji dan insentif di naikkan sebesar 1%, maka produktivitas tenaga kerja tidak ada kenaikan tetapi justru terjadi penurunan sebesar 2,623 poin. Hasil koefisien determinasi parsial (r^2) gaji dan insentif, yang merupakan salah satu motivasi yang di berikan pada dosen Dpk. terlihat nilainya sebesar 0,0915 atau 9,15%. Kenyataan hasil itu, mempunyai arti bahwa gaji dan insentif memberikan sumbangan sebesar 9,15% terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (jika variabel yang lain di anggap tetap tidak mengalami perubahan), dengan hasil probabilitas sebesar 1% yang lebih kecil dari derajat kesalahannya yaitu sebesar 5% ($prob. = 1\% < dk. = 5\%$).

Berikutnya untuk variabel kondisi kerja (X2), dimana hasil koefisien regresinya (b_2) bertanda positif sebesar 1,378 yang di benarkan secara teori. Bertanda positif maksudnya, jika kondisi kerja di tingkatkan 1% maka produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. akan naik sebesar 1,378 poin. Untuk hasil koefisien determinasi parsial

(r^2) pada kondisi kerja ini sebagai salah satu motivasi yang di berikan adalah sebesar 0,0114 atau 1,14%, yang berarti kondisi kerja memberikan sumbangan sebesar 1,14% terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (jika variabel lain tetap tidak mengalami perubahan), dengan hasil probabilitasnya sebesar 37,5% yang lebih besar dari derajat kesalahannya yaitu sebesar 5% (prob. = 37,5% > dk. = 5%).

Untuk variabel kebijakan dan administrasi lembaga (X3), terlihat hasil koefisien regresinya (b_3) bertanda negatif sebesar - 2,548 yang tidak di benarkan secara teori. Secara teori hasil seharusnya bertanda positif, maksudnya jika kebijakan dan administrasi perusahaan ada perubahan kearah yang lebih mengena sasaran sebesar 1%, maka produktivitas tenaga kerja akan naik sebesar 2,548 poin. Namun demikian karena hasilnya negatif, berarti yang sebaliknya yaitu tidak terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja atau justru mengalami penurunan sebesar 2,548 poin. Kemudian hasil koefisien determinasi parsial (r^2) dari kebijakan dan administrasi perusahaan yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan terlihat sebesar 0,0203 atau 2,03%, berarti variabel ini memberikan sumbangan sebesar 2,03% terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (jika variabel yang lain tetap tidak mengalami perubahan), dengan hasil probabilitasnya 23,6% yang lebih besar dari derajat kesalahannya yaitu sebesar 5% (prob. = 23,6% > dk. = 5%).

Selanjutnya untuk variabel hubungan antar pribadi (X4), terlihat hasil koefisien regresinya (b_4) bertanda positif sebesar 1,881 yang di benarkan secara teori. Tanda positif maksudnya jika hubungan antar pribadi ada perubahan yang lebih baik sebesar 1%, maka produktivitas tenaga kerja akan naik sebesar 1,881 poin. Hasil koefisien determinasi parsial (r^2) pada hubungan antar pribadi, dimana sebagai salah satu motivasi yang di berikan terlihat sebesar 0,0239 atau 2,39%, berarti variabel ini

memberikan sumbangan sebesar 2,39% terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (jika variabel yang lain tetap tidak mengalami perubahan), serta terlihat hasil probabilitasnya lebih besar dari derajat kesalahannya yaitu: $\text{prob.} = 19,8\% > \text{dk.} = 5\%$.

Berikutnya untuk variabel kualitas supervisi (X5), terlihat hasil koefisien regresinya (b_5) bertanda positif sebesar 1,987 (di benarkan secara teori). Secara teori maksudnya jika kualitas supervisi ada peningkatan 1% maka produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. akan naik sebesar 1,987 poin. Untuk hasil koefisien determinasi parsial (r^2) dari kualitas supervisi yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan terlihat sebesar 0,0085 atau 0,85%, berarti variabel ini memberikan sumbangan sebesar 0,85% terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (jika variabel yang lain tetap tidak mengalami perubahan), dengan hasil probabilitas yang ada 44,5% yang lebih besar dari derajat kesalahannya yaitu sebesar 5% ($\text{prob.} = 44,5\% > \text{dk.} = 5\%$).

Selanjutnya untuk variabel prestasi (X-6), terlihat hasil koefisien regresinya (b_6) bertanda positif sebesar 3,993 (dibenarkan secara teori). Secara teori maksudnya jika perhatian pada prestasi di tingkatkan 1%, maka produktivitas tenaga kerja akan naik sebesar 3,993 poin. Hasil koefisien determinasi parsial (r^2) dari prestasi, yang merupakan salah satu motivasi yang di berikan terlihat sebesar 0,0433 atau 4,33%, maksudnya dari variabel ini memberikan sumbangan sebesar 4,33% terhadap produktivitas kerja dosen Dpk. (jika variabel yang lain tetap tidak mengalami perubahan), dengan hasil probabilitas yang ada 8,2% yang lebih besar dari derajat kesalahannya yaitu sebesar 5% ($\text{prob.} = 8,2\% > \text{dk.} = 5\%$).

Untuk variabel pengakuan/ penghargaan (X7), terlihat hasil koefisien regresinya (b_7) bertanda negatif sebesar $-0,405$ (tidak di benarkan secara teori). Secara teori sebenarnya jika pengakuan/ penghargaan pelaksanaannya di tingkatkan 1% maka

produktivitas kerja akan naik sebesar 0,405 poin, namun demikian karena hasilnya bertanda negatif berarti sebaliknya yaitu tidak meningkatkan produktivitas tenaga kerja melainkan justru akan menurunkan sebesar 0,405 poin. Sedangkan hasil koefisien determinasi parsial (r^2) dari pengakuan/ penghargaan sebagai salah satu motivasi yang diberikan terlihat sebesar 0,0008 atau 0,08%, maksudnya dari variabel ini memberikan sumbangan sebesar 0,08% pada produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (jika variabel lain tetap tidak mengalami perubahan), dan terlihat hasil probabilitasnya 81,4% lebih besar dari derajat kesalahan yang sebesar 5% (prob. = 81,4% > dk. = 5%).

Kemudian untuk variabel pekerjaan itu sendiri (X8), terlihat hasil koefisien regresinya (b_7) bertanda negatif sebesar - 0,712 (tidak di benarkan secara teori). Secara teori sebenarnya jika pekerjaan itu sendiri ada peningkatan pengaturan yang lebih baik yaitu ada peningkatan 1% maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,712 poin, namun demikian karena hasilnya bertanda negatif berarti sebaliknya produktivitas tenaga kerja tidak terjadi peningkatan justru terjadi penurunan sebesar 0,712 poin. Sedang hasil koefisien determinasi parsial (r^2) dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan salah satu motivasi yang di berikan terlihat sebesar 0,0018 atau 0,18%, berarti variabel ini memberikan sumbangan sebesar 0,18% terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (jika variabel lain tetap tidak mengalami perubahan), dan terlihat hasil probabilitasnya 72,1% yang lebih besar dari derajat kesalahan yang sebesar 5% (prob. = 72,1% > dk. = 5%).

Berikut ini untuk variabel tanggung jawab (X9), terlihat hasil koefisien regresinya (b_9) bertanda negatif sebesar - 2,595 (tidak di benarkan secara teori). Secara teori sebenarnya jika tanggung jawab ada peningkatan perhatian sebesar 1%,

maka produktivitas tenaga kerja naik sebesar 2,595 poin, namun demikian karena hasilnya negatif berarti sebaliknya yaitu tidak terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja atau justru terjadi penurunan sebesar 2,595 poin. Sedangkan hasil koefisien determinasi parsial (r^2) dari tanggung jawab yang merupakan salah satu motivasi yang di berikan, terlihat sebesar 0,0233 atau 2,23%, berarti variabel ini memberikan sumbangan sebesar 2,23% terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (jika variabel lain tidak mengalami perubahan), dan terlihat hasil probabilitasnya 20,4% yang lebih besar dari derajat kesalahannya yaitu sebesar 5% ($\text{prob.} = 20,4\% > \text{dk.} = 5\%$).

Terakhir pada variabel pengembangan potensi individu (X10), terlihat hasil dari koefisien regresinya (b_{10}) bertanda negatif sebesar - 1,315 (tidak di benarkan secara teori). Secara teori sebenarnya jika perhatian pada pengembangan potensi individu ada peningkatan 1%, maka produktivitas tenaga kerja akan naik sebesar 1,315 poin. Hasil bertanda negatif berarti sebaliknya, yaitu tidak terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja melainkan justru mengalami penurunan sebesar 1,315 poin. Sedangkan hasil koefisien determinasi parsial (r^2), dari pengembangan potensi individu terlihat 0,0054 atau 0,54%, berarti variabel ini memberikan sumbangan sebesar 0,54% terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. (jika variabel yang lain tetap tidak mengalami perubahan), dan hasil probabilitas terlihat 54,1% yang lebih besar dari derajat kesalahannya yaitu sebesar 5% ($\text{prob.} = 54,1\% > \text{dk.} = 5\%$).

Dari hasil analisis pengujian hipotesa kedua secara parsial (uji-t) tersebut, terbukti bukan dari variabel pekerjaan itu sendiri (X8) yang memberikan sumbangan terbesar (dominan), tetapi terlihat pada variabel gaji dan insentif (X1) yang memberikan sumbangan terbesar (dominan) terhadap produktivitas tenaga kerja

dosen Dpk. yang mempunyai koefisien regresi yang bertanda negatif, oleh sebab itu untuk *hipotesis kedua tidak terbukti kebenarannya*.

Bukti ketidak benaran hipotesis, di lihat dari kenyataan hasil dari variabel gaji dan insentif (X1) nilai probabilitasnya lebih kecil dari derajat kesalahannya, serta hasil dari t observasi lebih kecil dari t tabel untuk sisi negatif, yang nilainya seperti berikut ini:

$P = 0,01 < dk = 0,05$ dan $t o = - 2,636 < t t = - 1,986$ dengan hasil pengujian variabel gaji dan insentif (X1) secara parsial (r^2) sebesar 9,15% serta hasil koefisien regresinya (b_1) bertanda negatif sebesar $- 2,623$.

Hasil tersebut bermakna, sumbangan yang di berikan variabel gaji dan insentif sebesar 9,15% tersebut adalah merupakan sumbangan terbesar (dominan) di antara variabel bebas yang lain (jika variabel bebas yang lain tetap tidak mengalami perubahan) kepada produktivitas tenaga kerja dosen Dpk.. Tetapi karena hasil koefisien regresi (b_1) bertanda negatif sebesar $- 2,623$, maka hasil itu bermakna mempunyai hubungan yang tidak searah antara variabel bebas untuk gaji dan insentif dengan variabel tidak bebasnya yaitu produktivitas tenaga kerja dosen Dpk.

Dengan demikian jika di lihat dari hasil itu, maka variabel gaji dan insentif (X1) adalah merupakan variabel yang layak untuk estimasi, karena hasil probabilitas sebesar 1% adalah lebih kecil dari derajat kesalahan yang sebesar 5%. Namun demikian karena hasil koefisien regresinya bertanda negatif, berarti di lematis sekali karena jika variabel gaji dan insentif di lakukan perbaikan dengan meningkatkan 1% poin, maka yang terjadi pada variabel tidak bebasnya justru tidak ada peningkatan tetapi yang terjadi justru penurunan produktivitas tenaga kerja sebesar 26,23% poin.

6.3. EVALUASI EKONOMETRIKA

Hasil uji menunjukkan tidak memenuhi syarat, dan secara teori tidak di benarkan, terbukti hasil analisis dari variabel-variabel bebas secara serempak tidak bermakna terhadap variabel tidak bebas, yaitu: $F_o=1,620 < F_t =1,90$ dan $R^2= 19,01\%$; $Prob.=11,93\% >$ dari $dk. = 5\%$. Meskipun demikian perlu di lakukan uji kembali apakah model regresi berganda yang di gunakan tersebut dapat di terima secara ekonometri, dan estimator yang di gunakan di peroleh dengan metode OLS sudah memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Artinya apakah koefisien regresi akan linear, tidak bias dan mempunyai varians yang minimum, pengujian ini di lakukan dengan asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastik, dan uji autokorelasi.

Uji Multikolinearitas di tunjukkan dari hasil uji korelasi di antara variabel bebas pada Lampiran, menurut Cooper at all (1997:149), jika hasil ujinya berkorelasi di antara variabel bebasnya tetapi nilai masih berada di bawah toleransinya yaitu sebesar 0,80 berarti tidak terjadi multikol di antara variabel bebas tersebut.

Dari hasil uji terlihat nilai kritis untuk sisi 1 ekor sebesar 0,18532 sedang untuk sisi 2 ekor sebesar 0,21976 dari $N=80$. Untuk itu setiap variabel akan terlihat seperti ini: untuk variabel X-1 berkorelasi dengan variabel-variabel X-4 dan X-7 yang nilai korelasinya sebesar 0,242 dan 0,254. Kemudian untuk variabel X-2 berkorelasi dengan variabel-variabel X-3 , X-5, X-7, dan X-10 yang nilai korelasinya sebesar 0,337; 0,383; 0,240; dan 0,420. Selanjutnya untuk variabel X-3 berkorelasi dengan variabel-variabel X-4, X-5, X-7, X-8, X-9, dan X-10 yang nilai korelasinya sebesar 0,395; 0,645; 0,506; 0,324; 0,328; dan 0,438. Untuk variabel X-4 berkorelasi dengan

variabel-variabel X-10 yang nilai korelasinya sebesar 0,242. Berikutnya untuk variabel X-5 berkorelasi dengan variabel-variabel X-6, X-7, X-8, X-9, X-10 yang nilai korelasinya sebesar 0,338; 0,584; 0,306; 0,512; dan 0,437. Berikutnya untuk variabel X-6 berkorelasi dengan variabel-variabel X-7, X-8, dan X-9 yang nilai korelasinya sebesar 0,422; 0,368; dan 0,536. Selanjutnya untuk variabel X-7 berkorelasi dengan variabel-variabel X-8, X-9, dan X-10 yang nilai korelasinya sebesar 0,288; 0,504; dan 0,333. Berikutnya lagi untuk variabel X-8 berkorelasi dengan variabel X-9 yang nilai korelasinya sebesar 0,469. Korelasinya terlihat besar nilainya masih wajar meskipun nilai berada diatas nilai kritis, namun karena nilai yang ada masih berada di bawah nilai toleransi maksimum yaitu sebesar 0,80 berarti di antara variabel bebas tidak terjadi multikol.

Uji Heteroskedastisitas melalui matrik korelasi dengan melakukan Rank Correlation antara nilai variabel bebas dengan Y kalkulasi dan Residual terlihat nilai kritis uji matrik korelasinya sebesar 0,21976 untuk uji 2 ekor dengan $\alpha = 5\%$.

Untuk mengetahui terjadi Heteroskedastik atau tidak, maka di lihat hasil uji nilai matrik korelasi dari variabel bebas di bandingkan dengan nilai kritisnya. Bila nilai matrik korelasi antara variabel bebasnya berada di atas nilai kritisnya maka terjadi Heteroskedastik di antara variabel bebasnya, seperti terlihat hasilnya: Untuk variabel X-1 berkorelasi dengan X-7 dan X-9 yang nilai korelasinya 0,35865 dan 0,22867; untuk X-2 berkorelasi dengan X-3, X-7 dan X-10 yang nilai korelasinya sebesar 0,31200; 0,27264 dan 0,36335; untuk X-3 berkorelasi dengan X-2, X-4, X-5, X-7, X-8, X-9, dan X-10 yang nilai korelasinya sebesar 0,31200; 0,42936; 0,59598; 0,42853; 0,23051; 0,26685 dan 0,39569; untuk X-4 berkorelasi dengan X-3 dan X-10 yang nilainya sebesar 0,42936 dan 0,25375; untuk X-5 berkorelasi dengan X-3,

X-7, X-8, X-9 dan X-10 yang nilai korelasinya sebesar 0,59598; 0,56647; 0,34759; 0,45397 dan 0,38750; untuk X-6 berkorelasi dengan X-7 dan X-9 yang nilai korelasinya sebesar 0,34869 dan 0,46543; untuk X-7 berkorelasi dengan X-6, X-9 dan X-10 yang nilai korelasinya sebesar 0,34869; 0,52173 dan 0,26222; untuk X-8 berkorelasi dengan X-3 dan X-5 dan X-9 yang nilai korelasinya sebesar 0,23051; 0,34759 dan 0,34694; untuk X-9 berkorelasi dengan X-1, X-3, X-5, X-7, dan X-8; dan untuk X-10 berkorelasi dengan X-2, X-3, X-4, X-5, dan X-7 yang nilai korelasinya seperti diatas. Atas dasar ini, semua variabel bebas berkorelasi satu sama lain di antara variabel bebas, hal ini memang pasti terjadi karena variabel bebas lebih dari satu.

Hasil uji Autokorelasi, dapat di lihat pada Lampiran, nilai hasil uji Durbin Watson sebesar 1,8169. Menurut teori Makridakis at all (1995:289), tidak terjadi Auto korelasi jika hasil uji nilainya berada di antara 1,65 sampai dengan 2,35. Karena nilai DW $o = 1,8169$ berada di antara nilai 1,65---2,35 berarti tidak terjadi Autokorelasi di antara variabel-variabel bebasnya pada penelitian ini.

6.4. PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini, mengacu pada kenyataan hasil penelitian yang di padukan dengan hasil pengujian, baik untuk pengujian secara serempak (uji-F) maupun secara parsial (uji-t). Untuk itu jika di lihat dari hasil pengujian secara serempak (uji-F) dan parsial (uji-t) menunjukkan hasil tidak di terima kebenarannya dengan bukti untuk uji-F hasilnya $F_o < F_t$ yaitu $1,620 < 1,9$ dan $prob.> dk.$ yaitu sebesar $11,9\% > 5\%$; serta hasil R Square sebesar 19,01%. Hasil ini memberikan makna, variabel bebasnya secara umum tidak berpengaruh pada variabel tidak

bebasnya . Jika di lihat dari hasil R Square, mempunyai arti variabel motivasi yang sebagai model berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. hanya 19,01% saja, selebihnya di pengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Variabel lain di luar variabel model, menurut Sutrisno (1997) adalah pada variabel karakteristik individu untuk mengetahui minat, sikap dan kebutuhan terhadap pekerjaan. Di samping itu variabel karakteristik organisasi sebagai lembaga tempat di pekerjakan dosen tersebut, dimana menurut Thoha (1994) yang tepat adalah sistem organisasi terbuka. Dimana sistem ini mempunyai interaksi hubungan yang berkelanjutan (*continual interactio.is*) dengan lingkungannya, dan mencapai suatu tingkat dinamika tertentu atau keseimbangan yang dinamis, dimana sistem ini mempunyai kemampuan yang berlanjut untuk melangsungkan kerja dan melakukan transformasi kepihak lain. Sistem ini mempunyai proses putaran kontinyu yang menyebabkan daya hidupnya berkelanjutan dan organisasi dipandang sebagai hal yang dinamis dan senaniasa berubah, bukannya sebagai mesin yang gerak operasinya ajeg, rutin dan statis.

Untuk hasil pengujian secara parsial (uji-t), tidak di terima kebenarannya karena variabel bebas yang dominan bukan variabel pekerjaan itu sendiri melainkan pada variabel gaji dan insentif. Buktinya hasil uji dari variabel gaji dan insentif mempunyai hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 9,15% adalah hasil yang paling besar di antara hasil dari variabel bebas yang lainnya, dengan hasil probabilitas sebesar 1,04% yang lebih kecil dari derajat kesalahannya sebesar 5%.

Dari kenyataan hasil tersebut, di sebabkan karena dosen Dpk. merasakan lembaga tempat bekerjanya adalah bukan merupakan induknya yang harus di patuhi. Demikian pula untuk lembaga, karena di rasakan bahwa dosen Dpk. adalah dosen

titipan disamping itu jumlahnya yang relatif kecil diantara dosen lainnya, maka relatif kurang adanya perhatian terhadap keberadaannya. Hal ini menunjukkan antara dosen Dpk. dan lembaga mempunyai hubungan kerja yang kurang harmonis, selanjutnya lembaga terkesan kurang mempercayakan dan memberi kesempatan lebih dulu untuk tugas-tugas, baik tugas dalam proses belajar mengajarnya maupun untuk tugas belajar. Apalagi bila tugas tersebut, banyak menyangkut dana/ biaya yang harus di keluarkan terkesan dosen Dpk. di nomer duakan. Dengan kurangnya perhatian terhadap dosen Dpk., maka menjadikan motivasi yang di miliki dosen Dpk. tidak sepenuhnya dapat mempengaruhi pada produktivitas tenaga kerjanya. Hal ini di sebabkan kegiatan yang di laksanakan dosen Dpk. sekedar telah memenuhi syarat saja dan di pandang yang paling penting adalah hubungan baik dengan Kopertis harus dijaga, yang tujuannya pada waktu jatuh tempo kenaikan pangkat/ jabatan dapat di lakukan walaupun dengan mengeluarkan dana sendiri untuk mengumpulkan persyaratannya antara lain: untuk melakukan penelitian, pengabdian masyarakat dan untuk penunjangnya.

Selanjutnya jika di lihat dari hasil penelitian, di mulai dari Tabel 6-1 sampai dengan Tabel 6-12, di mana untuk Tabel 6-1 memberi gambaran tentang status dari responden yang terlihat komposisinya cukup baik antara dosen laki-laki dan perempuan yang jumlahnya 39 orang dan 41 orang. Di samping itu tingkat pendidikan dari dosen Dpk. juga sudah cukup baik, jika di lihat dari prosentase yang berpendidikan setara S-2 sebesar 60% lebih besar dari S-1 yang besarnya 40% dari 80 orang responden.

Berikutnya pada hasil pengujian Tabel 6-13, yang di kaitkan dengan hasil pada Tabel 6-3 tentang gaji dan insentif (X1). Hasil uji menunjukkan, untuk koefisien

regresinya (b_1) bertanda negatif sebesar $-2,623$; dengan $\text{prob.} = 1\%$ lebih kecil dari $\text{dk.} = 5\%$ berarti signifikan, pada variabel ini dosen Dpk. mempunyai kecenderungan setuju adanya perhatian pada gaji dan insentif yang serius dari lembaga, terutama pada pemberian insentif pada kelebihan mengajar sesuai dengan ketentuan standart Dirjen Dikti melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi pada pendidikan dan pengajaran, di samping itu insentif untuk yang lainnya tetap juga di perhatikan keberadaanya. Hal ini perlu serius adanya perhatian, karena melihat dari hasil uji dengan koefisien regresi bertanda negatif, yang mempunyai arti mempunyai hubungan berlawanan arah antara motivasi yang di berikan dengan produktivitas tenaga kerja. Bentuk hubungan berlawanan arah, jika dosen Dpk. ingin meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya dengan melakukan kegiatan di luar mengajar, seperti: pelaksanaan penelitian, kegiatan sosial, sampai pada peningkatan kualitas yang menunjang pelaksanaan kerjanya melalui pendidikan formal ataupun yang informal, tidak mendapat perhatian serius dari lembaga terutama dalam masalah dana. Untuk keperluan itu, dosen Dpk. mengeluarkan biaya sendiri dari pendapatan yang di peroleh, berarti akan mengurangi pendapatan yang di peroleh. Sebaliknya dosen Dpk. akan memperoleh tambahan pendapatan yang cukup besar, bila ada kelebihan standart dalam tugas mengajar di samping itu dosen Dpk. mencari kesempatan untuk dapat mengajar di tempat lain untuk mencari tambahan pendapatan, sehingga waktunya banyak tersita hanya untuk mencari tambahan pendapatan dan kurang memperhatikan apa sebenarnya tugas lain yang harus di kerjakan oleh dosen Dpk.. Hal ini yang dapat menghambat adanya kenaikan produktivitasnya, akhirnya yang terjadi produktivitas tenaga kerja tidak dapat optimal.

Selanjutnya hasil pengujian variabel bebas yang kedua pada Tabel 6-4 untuk kondisi kerja (X2) di kaitkan dengan hasil pengujian, tampak menunjukkan hasil koefisien regresi (b_2) positif sebesar 1,378 dengan hasil probabilitas sebesar 0,375 yang lebih besar dari α nya yaitu sebesar 0,05. Dari hasil tersebut mempunyai makna tidak signifikan, dan dari hasil nyata terlihat pada ketentuan ruang kerja dosen dan komposisi jumlah mahasiswa dengan ruang yang di standartkan tidak mengganggu proses belajar mengajar terutama untuk gol. IIIa. Gambaran secara umum bahwa kondisi kerja itu kurang dan bahkan tidak mengganggu kegiatan proses belajar mengajar walaupun kondisi kerja tidak di perhatikan oleh lembaga, tetapi bila di perhatikan akan lebih mempunyai manfaat yang besar terhadap peningkatan produktivitasnya karena hasilnya positif.

Berikutnya variabel ketiga pada Tabel 6-5 untuk kebijakan dan administrasi lembaga (X3) di kaitkan dengan hasil pengujian, menunjukkan hasil koefisien regresi (b_3) yang negatif sebesar - 2,548 dengan hasil prob. sebesar 0,236 berarti tidak signifikan, sebab prob. lebih besar dari α = 0,05. Dari hasil koefisien yang negatif, mempunyai makna yang berlawanan arah antara kebijakan dan administrasi perusahaan dengan motivasi dosen Dpk. Secara umum menggambarkan a kecenderungan kurang, bahkan tidak di anggap mengganggu kegiatan proses belajar mengajar walaupun tidak ada perhatian pada variabel itu oleh lembaga, namun demikian dari hasil nyata menunjukkan masih sangat di perlukan adanya perhatian serius menurut dosen Dpk. dari gol. IIIa yaitu dengan peraturan dan prosedur yang jelas untuk lebih menekankan pada tugas dosen Dpk. yang sebenarnya sesuai hak dan kuwajibannya. Hal ini akan dapat menimbulkan persepsi yang baik menyatu antara dosen Dpk. dengan lembaga, akhirnya karena kin

hasilnya pun akan sesuai dengan harapan. Sedangkan untuk dosen Dpk. gol. III d mengharapkan adanya pemberian mata kuliah yang di musyawarahkan, hal ini sesuai dengan pangkat/ gol. nya karena merasa menang untuk memilih lebih dahulu (keseniorannya sebagai dosen) dari golongan III yang lainnya.

Berikutnya variabel ke empat pada Tabel 6-6 untuk hubungan antar pribadi (X4) yang di kaitkan dengan hasil pengujian. Hasil koefisien regresi (b_4) menunjukkan tanda positif sebesar 1,881 dengan hasil prob. sebesar 0,198 yang lebih besar dari derajat kesalahannya yaitu sebesar 0,05; dengan hasil tersebut berarti tidak signifikan dan memberikan gambaran secara umum cenderung tidak menuntut adanya perhatian pada adanya hubungan baik atau tidak di antara dosen yang satu dengan dosen lainnya, namun demikian jika di lihat hasil nyata maka masih perlu di perhatikan terutama untuk hubungan baik antara dosen dan karyawan demi kelancaran pelaksanaan tugas.

Berikutnya variabel kelima pada Tabel 6-7 untuk kualitas supervisi (X5) di kaitkan dengan hasil pengujian. Hasil koefisien regresinya (b_5) bertanda positif sebesar 1,987 dengan probabilitas 0,445 yang lebih besar dari ketentuan dk.nya 0,05. Dari perolehan hasil tersebut berarti tidak signifikan, dan memberikan gambaran secara umum cenderung tidak menuntut adanya perhatian kualitas supervisi, dalam hal ini adalah ketua jurusan di fakultas. Namun demikian hasil nyata terlihat untuk dosen Dpk. gol. III a masih sangat memerlukan perhatian terhadap peningkatan kemampuannya untuk proses belajar mengajar, mengingat tantangan yang semakin berat dalam era globalisasi ini, dan sebaliknya untuk gol. III c relatif kecil yang menuntut adanya peningkatan kemampuan tersebut. Sedangkan untuk tata tertib pelaksanaan tugas hanya dosen Dpk.gol. III c yang menuntut adanya perhatian, yang

lain tidak menuntut sama sekali pada tata tertib pelaksanaan tugas tersebut karena beranggapan sudah di atur oleh ketentuan dari Dirjen Dikti.

Berikutnya untuk variabel keenam pada Tabel 6-8 yaitu prestasi (X6) yang di kaitkan dengan hasil pengujian. Hasil koefisien regresi (b_6) bertanda positif sebesar 3,993 dengan probabilitas sebesar 0,082 yang lebih besar dari ketentuan α nya 0,05. Dari hasil tersebut, berarti tidak signifikan maksudnya tidak ada pengaruhnya antara motivasi dosen Dpk. pada variabel prestasi dengan produktivitas kerja. Namun karena hasil nyata cukup besar berarti sangat menuntut adanya perhatian yang terutama terhadap kemampuan dan keberanian tampil, kemampuan penelitian, dan pelaksanaan kegiatan untuk inovatif, sedangkan untuk perhatian pada hasil pelaksanaan kerja mengharapkan wajar-wajar saja di perhatikan dan untuk di tindak lanjuti. Dengan demikian memberikan gambaran secara umum cenderung masih perlu di perhatikan oleh lembaga, karena dengan pemberian dorongan baik moril maupun materiil maka dosen Dpk. akan lebih meningkatkan usahanya untuk mencapai hasil yang optimal berarti prestasi akan di capai yang lebih baik.

Berikutnya variabel ketujuh pada Tabel 6-9 untuk pengakuan/ penghargaan (X7) yang di kaitkan dengan hasil pengujian. Dari hasil pengujian terlihat koefisien regresinya (b_7) bertanda negatif sebesar $-0,405$ dengan probabilitas 0,814 yang jauh lebih bsar dari ketentuan α nya yaitu 0,05. Berarti hasil menunjukkan tidak signifikan, maksudnya antara motivasi melalui pemberian penghargaan pada dosen Dpk. tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Hal ini memberikan gambaran secara umum dosen Dpk. tidak banyak mengharapkan penghargaan, karena di anggap tidak sesuai dengan apa yang harus di korbankan. Namun demikian jika di lihat dari hasil nyata dari dosen Dpk. golongan IIIb sangat

setuju sekali jika lembaga memberikan penghargaan kehormatan dengan pemberian peningkatan jenjang pendidikannya, terutama sangat di harapkan adalah menyangkut insentifnya, yaitu dengan cara mendorong melalui pemberian biaya secara penuh baik pribadinya maupun untuk kehidupan keluarganya pada saat meningkatkan jenjang pendidikannya. Sedangkan untuk perhatian pada masa kerja terlihat sangat tidak setuju, karena beranggapan untuk masalah itu sudah cukup di perhatikan dari pemerintah.

Berikutnya untuk variabel kedelapan pada Tabel 6-10 yaitu pekerjaan itu sendiri (X8) di kaitkan dengan hasil pengujian, untuk itu hasil koefisien regresi (b_8) bertanda negatif sebesar $-0,712$ dengan probabilitas sebesar $0,721$ yang jauh lebih besar dari ketentuan $0,05$. Hasil tersebut mempunyai arti tidak adanya pengaruh antara motivasi yang di berikan melalui pekerjaan itu sendiri dengan produktivitas kerjanya. Namun demikian dengan melihat hasil nyata, maka dosen Dpk. merasakan sangat senang dengan pekerjaannya sebagai dosen karena memberikan status yang lebih dari kedudukan sebagai status pendidik yang lain.

Berikutnya untuk variabel kesembilan pada Tabel 6-11 yaitu tanggung jawab (X9) di kaitkan dengan hasil pengujian, terlihat hasil koefisien regresinya bernilai negatif sebesar $-2,595$ dengan probabilitas sebesar $0,204$ yang lebih besar dari ketentuan derajat kesalahannya yaitu sebesar $0,05$. Dari hasil tersebut berarti tidak signifikan, yang maknanya tidak ada pengaruhnya antara motivasi melalui pemberian tanggung jawab dengan produktivitas kerjanya. Namun demikian jika di lihat hasil nyata dari tabel, dosen Dpk. terkesan sangat setuju sekali jika ada perhatian dengan memberikan wewenang untuk dapat mengatasi kesulitan dan lembaga sangat mendorong penyelesaian tugas dengan tepat waktu. Untuk itu dari perpaduan hasil,

dapat memberikan gambaran secara umum dosen Dpk. cenderung menanggapi cukup baik, jika dosen Dpk. di berikan keleluasan untuk melakukan kewajiban dan tanggung jawab secara penuh.

Selanjutnya yang terakhir untuk variabel kesepuluh pada Tabel 6-12 yaitu pengembangan potensi individu (X_{10}) di kaitkan dengan hasil pengujian, untuk itu terlihat hasil koefisien regresinya (b_{10}) bertanda negatif sebesar $-1,315$ dengan prob. sebesar $0,541$ yang lebih besar dari ketentuan α nya yaitu sebesar $0,05$. Dari hasil tersebut berarti tidak signifikan, maknanya tidak ada pengaruh antara motivasi yang di berikan melalui pengembangan potensi individu dengan produktivitas kerjanya. Namun jika di lihat hasil nyata dari tabel, terlihat dosen Dpk. sangat setuju jika di perhatikan untuk menjadi dosen yang lebih berkualitas dengan meningkatkan pendidikan formal ataupun tidak formal. Dengan demikian hasilnya, memberikan gambaran secara umum dosen Dpk. cenderung menanggapi kurang atau tidak perlu adanya perhatian serius, jika perhatian serius tersebut hanya sekedar dorongan moril saja dengan memperbolehkan berangkat untuk seminar, semiloka dan bahkan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi tetapi tidak di dukung dengan dorongan materiil yang sangat di butuhkan.

Selanjutnya jika di lihat dari hasil sebenarnya, dosen Dpk. tidak banyak menuntut pada lembaga, karena merasa lembaga tersebut bukan induknya yang harus di tuntutan dan di patuhi. Untuk itu Kopertis sebagai pengatur penyelenggaraan harus melakukan pengawasan yang lebih intensif lagi baik pada dosennya maupun lembaga perguruan tinggi swasta sebagai tempat kerjanya, sehingga harapan pemerintah untuk mengoptimalkan dosen Dpk. dan lembaganya dapat tercapai. Untuk itu Kopertis perlu sekali melakukan evaluasi terhadap keberadaan dosen Dpk. dengan melalui

penelusuran pada karakteristik individu terhadap minat pekerjaan, setelah itu mengarahkan bagaimana menjadi dosen yang baik, memberikan motivasi dan akhirnya prestasi diraih berarti produktivitas meningkat serta ujung-ujungnya karena keberadaan sudah berubah maka dosen dapat menambah atau meningkatkan pendapatan yang di terima karena tawaran kesempatan untuk proses belajar mengajar lebih banyak dari semula.

Dengan adanya prestasi itu, akan mendukung keberhasilan menyeluruh pada lembaga tersebut, dari dosen sebagai pekerjanya dan lembaganya sebagai induknya serta Kopertis sebagai pengendalinya. Dengan demikian masyarakat memberikan tanggapan yang lebih positif terhadap keberadaan perguruan tinggi swasta dan ada kecenderungan peminat untuk kuliah pada perguruan tinggi swasta tersebut akan meningkat.

6.5. KEPUTUSAN LEMBAGA

Dengan mengacu pada hasil pengujian itu, dimana hasil dari pengujian secara serempak (uji-F) pada semua dosen Dpk. kelompok golongan III tidak sesuai dengan harapan, karena terbukti tidak di terima kebenarannya, berarti variabel bebas dari motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya. Pengaruh dari variabel motivasi yang di berikan pada dosen Dpk. terhadap produktivitas tenaga kerjanya cukup kecil, dengan melihat hasil R Square hanya sebesar 19,01%. Buktinya hasil pengujian dari F hitungnya lebih kecil dari F tabel, dan nilai Prob. lebih besar dari derajat kesalahannya, yaitu: $F_o = 1,620$; $F_t = 1,90$; Prob.= 11,93% ; dk. = 5%. Sedangkan untuk hasil pengujian parsial (uji-t) bukan pada variabel pekerjaan itu sendiri yang dominan, tetapi yang dominan terlihat pada variabel gaji dan insentif

(X1) terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk.. Buktinya hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 9,15% dengan probabilitas sebesar 1% yang lebih kecil dari derajat kesalahan yang besarnya 5%.

Dari kenyataan hasil itu, maka perguruan tinggi swasta sebagai lembaga tempat dosen Dpk. bernaung perlu mengadakan evaluasi baik terhadap keberadaan dosen Dpk. maupun lembaganya sendiri. Apakah antara dosen Dpk. dengan lembaga tempat kerjanya dapat menyatu dan saling menguntungkan atau sebaliknya. Hal ini perlu dilakukan, karena sebenarnya dosen Dpk. adalah merupakan salah satu bantuan pemerintah yang di berikan pada perguruan tinggi swasta dengan tujuan untuk kelangsungan hidup lembaga itu sendiri sebagai pengembalian amanah yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui jasa pendidikan yang di berikan untuk bangsa ini. Untuk itu lembaga harus dapat bertindak tegas sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan terhadap keberadaan dosen Dpk. maupun lembaganya sendiri.

Dengan adanya ketegasan tersebut, di harapkan lembaga disamping dapat menolak keberadaan dosen Dpk. juga melakukan pembenahan dalam diri lembaga itu sendiri. Lembaga mempunyai sikap terbuka dalam pengambilan keputusan dapat menerima masukan dari semua anggota sebagai karyawan baik dosen yayasan, dosen luar biasa maupun dosen Dpk. sendiri. Lembaga harus dapat menunjukkan sikap lebih arif lagi untuk dapat mengoptimalkan dosen Dpk. pada lembaganya, dengan mengetahui karakteristik individu terhadap pekerjaan dan mengarahkan bagaimana menjadi dosen yang baik di sesuaikan dengan peraturan Dirjen. Dikti. untuk pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pembenahan kedalam organisasi merupakan suatu keharusan, karena sebagai organisasi yang baik adalah mendukung keberhasilan secara menyeluruh melalui anggota/ karyawan dengan di perhatikan kewajaran dan keadilan. Dengan kewajaran dan keadilan di perhatikan, maka keberhasilan dicapai dan akan dapat mendorong produktivitas tenaga kerja menjadi lebih baik karena adanya peningkatan profesionalisme yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya.

Perubahan sikap dan perilaku yang terjadi perlu dijaga lembaga karena mempunyai dampak yang luas terhadap keberhasilan jangka panjang pada lembaganya. Dosen/ karyawan mempunyai perasaan tenang, tenteram merupakan hal yang wajar di harapkan setiap dosen, disamping itu adanya keadilan dalam hak dan kewajiban yang diberikan. Dengan demikian adanya dosen Dpk. berdampak positif yang lebih luas baik kedalam maupun keluar lembaga, dapat menghasilkan produktivitas yang optimal dan lembaga akan terangkat citranya di mata masyarakat karena sumber daya yang handal serta nilai baik dari Badan Akreditasi Nasional.

Sebagai acuan, pemberian motivasi kaitannya dengan produktivitas kerja dalam teori adalah produktivitas kira-kira 90%, tergantung prestasi di tenaga kerja dan yang 10% tergantung teknologi dan bahan mentah; dan prestasi tenaga kerja itu sendiri 80%-90% tergantung motivasinya untuk bekerja, dan yang 10%-20% tergantung pada kemampuannya; dan motivasi si pekerja sendiri 50% tergantung kondisi sosial, 40% tergantung kebutuhan-kebutuhannya dan 10% tergantung pada kondisi fisik.

BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari bab-bab terdahulu, maka dapat di berikan beberapa simpulan dan saran seperti berikut:

7.1. SIMPULAN

1. Hipotesis pertama dari pangkat/ golongan III a, b, c dan d *tidak terbukti kebenarannya*, karena secara serempak variabel bebas, yaitu: gaji dan insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi lembaga, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, prestasi, pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk.. Hal ini terbukti dari hasilnya: $F_o = 1,620 < F_t = 1,90$; dan $Prob. = 11,93\% > dk.=5\%$; $R^2 = 0,1901$, artinya variabel-variabel bebas yang ada pada model penelitian memberikan kontribusi hanya sebesar 19,01% terhadap variabel tergantungnya produktivitas tenaga kerja dosen Dpk., sisa sebesar 80,99%, di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel model penelitian.
2. Hipotesis kedua untuk mencari dominansi dari variabel bebas dengan uji secara parsial untuk pangkat/ golongan III a, b, c dan d, *tidak terbukti kebenarannya* karena hasil uji menunjukkan bukan pada variabel pekerjaan itu sendiri (X8), melainkan pada variabel gaji dan insentif (X1) dosen Dpk. yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel tidak bebas produktivitas tenaga kerja dosen Dpk.(Y). Terbukti dari hasilnya: $t_o = -2,636 < dari t_t - 1,986$ untuk sisi

negatif, dan nilai prob. = 1,04% < dari dk. nya = 5% dan hasil uji parsial (r^2)nya mempunyai hasil terbesar yaitu 9,15% untuk variabel gaji dan insentif (X1).

3. Dengan tidak sesuainya antara hasil pengujian dan harapan, maka Kopertis Wilayah VII perlu mengadakan pengawasan yang lebih ketat terhadap keberadaan dosen Dpk. maupun lembaga sebagai tempat kerjanya. Pengawasan mempunyai tujuan untuk menjadikan partner antara dosen Dpk. dan lembaga tersebut yang saling menguntungkan. Dengan adanya pengawasan yang lebih ketat, lembaga akan lebih berhati-hati dan mempunyai sikap tegas terhadap keberadaan dosen Dpk., bila tidak sesuai dengan harapan lembaga dapat menolaknya. Demikian pula untuk dosen Dpk. dapat pula menolak bahkan melaporkan kejadian sebenarnya yang dialami selama keberadaannya pada lembaga tersebut. Dengan demikian, akan terjadi perubahan yang mengarah pada perbaikan baik bagi dosen Dpk., lembaga maupun Kopertis sendiri.

7.2. SARAN

Berdasarkan simpulan yang di ambil, maka saran yang di berikan untuk dapat meningkatkan keberhasilan baik bagi dosen Dpk. maupun lembaga perguruan tinggi swasta lingkungan Kopertis Wilayah VII khusus di Kotamadya Surabaya, sebagai berikut:

1. Karena variabel gaji dan insentif (X1) dari uji adalah merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk., dan hasil hasil koefisien regresinya adalah bertanda negatif (b_1). Berarti menunjukkan arah berlawanan antara variabel gaji dan insentif dengan produktivitas tenaga kerja

dosen Dpk. artinya bila seorang dosen ingin meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas justru dosen tersebut harus berkorban biaya sendiri, sehingga gaji dan insentif yang di terima akan menjadi berkurang untuk pengeluaran biaya tersebut. Untuk itu, variabel inilah yang sebaiknya mendapat perhatian yang serius disamping karena dominansinya, juga harus adanya upaya untuk menghilangkan pengurangan pendapatan yang di peroleh, supaya dapat meningkatkan konsentrasi dalam pelaksanaan tugas dan kuwajibannya untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Walaupun kontribusi dari variabel bebas yang lain, seperti: kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, prestasi, pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu sangat kecil dan tidak dominan; variabel-variabel tersebut sebaiknya tidak di abaikan. Karena dari variabel-variabel itu, merupakan bagian variabel yang tidak dapat di pisahkan satu sama lain dalam pemberian motivasi pada dosen Dpk.
3. Perlu adanya peningkatan persatuan dalam suatu ikatan diantara dosen Dpk., untuk menanggulangi dan menyelesaikan bersama bila terjadi permasalahan, selanjutnya melakukan pertemuan terjadwal, minimal dua kali dalam satu tahun akademik di antara dosen Dpk. yang di kelompokkan sesuai matakuliah yang di percayakan untuk di pegang, dengan tujuan untuk peningkatan proses belajar mengajar secara menyeluruh.

4. Perlu di hindari adanya perasaan bahwa bekerja sebagai dosen Dpk merupakan pekerjaan sampingan, karena dapat berakibat baik pada kuantitas maupun kualitas tidak dapat optimal.
5. Dengan mendasar hasil penelitian ini, dimana kenyataan hasil yang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan, maka di perlukan adanya penelitian lanjutan yang sejenis, dengan menggunakan variabel-variabel di luar dari model variabel dalam penelitian ini, dari karakteristik individu ataupun karakteristik lembaganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 1992. *Psikologi Kerja*, Cetakan Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Cooper, Donald R., Emory C. William, 1998. *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid I, Alih Bahasa Soetjipto Widyono, Wikarya Uka, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- , *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid II, Alih Bahasa Soetjipto Widyono, Wikarya Uka, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Deliarnov, 1996. *Motivasi Untuk Meraih Sukses*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Dirjen Dikti, 1999, *Direktori Perguruan Tinggi Swasta Tahun 1998/1999*, Direktorat Perguruan Tinggi Swasta Dirjen Dikti Depdikbud., Jakarta.
- Djati S. Pantja, 1996, *Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Flippo, Edwin B, 1996. *Manajemen Personalia*, Edisi Ke Enam, Jilid I, Terjemahan Moh Mas'ud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- , 1995. *Manajemen Personalia*, Edisi Ke Enam, Jilid II, Terjemahan Moh Mas'ud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Garis-garis Besar Haluan Negara Republik Indonesia, 1998*, Bina Pustaka Tama, Surabaya.
- Ghofar, Abdul, 1996. *Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Jumlah Wisatawan Mancanegara di Jawa Timur*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya
- Gibson, James L., and John M. Ivancevich, James H. Donnely, Jr., 1990. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, D, 1993. *Basic Econometrics*, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1997. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Kesebelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, H. Malayu S.P., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Kesebelas, PT Toko Gunung Agung, Jakarta.
- , 1996. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam I., 1989. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Makridakis, Spyros, and Wheelwright Steven C, Mc. Gee Victor E, Andriyanto Untung Sas, Basith Abdul, 1995. *Metode dan Aplikasi Peramalan*, Jilid I, Terjemahan, Edisi kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mursinto, Djoko, 1993. *Penentuan Model dalam Penelitian*, Program Magister Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya.
- Narbuko, Cholid, dan Abu Achmadi, 1997. *Metodologi Penelitian*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Peck, William F., 1993. *Motivating Technical Employees, With Slow Growth Stifling Bonuses and Promotions at Many Engineering Firms, Managers are Looking for New Ways to Motivate Staff. Talk May be Cheap, but New Research Says that Communication Seems to be a Better Motivator of Technical Employees than Money*, Journal of Civil Engineering
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1990, tentang "Pedoman Pendirian Pendidikan Tinggi" (LNRI tahun 1990 Nomor 38 - TLNRI Nomor 3414).
- Pusat Data dan Analisa Tempo, 1997. *Panduan Memilih Perguruan Tinggi 1997*, PT Grafiti Press, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan Hani Handoko, Siswanto, 1995. *Kebijaksanaan Perusahaan, Konsep Dasar dan Studi Kasus*, Cetakan Kelima, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rietveld, Piet dan Lasmono Tri Sunaryanto, 87, 1993. *Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*, Penerbit Andhi Offset, Yogyakarta.
- Rivai, Mien A., dan Penelaah Edi Guhardja, Oetit Koswara, S. Sosromarsono, S. Somadikarta, Jajah Koswara, Dali S. Naga, Hadjrial Aswidinnoor, Dedi Fardiaz, Yayah Lumintintang, 1997. *Pegangan Gaya Penulisan, Penyuntingan, Dan Penerbitan Karya Ilmiah Indonesia*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedianingsih, 1998. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga Edukatif Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sigit, Sarjono, 1992. *Peranan dan Partisipasi Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia*, Penerbit PT Gramedia Widaswara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ke I, Cetakan Ke I, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN., Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1997. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi ke II, Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sumarni, Murti, dan John Suprihanto, 1995. *Pengantar Bisnis, Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Surat Edaran Nomor 18/SE/1989 . Tentang "*Perubahan Surat Edaran bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala BAKN Nomor 61395/MPK/1987 dan Nomor 21/SE/1987, tanggal 28 September 1987 tentang Angka Kredit Bagi Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi.*"
- Sutrisno, 1997. *Sistem Motivasi dan Motivasi Karier serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Studi Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jember*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor 0686/V/1991. Tentang "*Pedoman Pendirian Pendidikan Tinggi.*"
- Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 59 tahun 1987. Tentang "*Angka Kredit Bagi Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi.*"
- Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13 tahun 1988. *Perubahan tentang Angka Kredit Bagi Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi.*
- Thoah, Miftah, 1994. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya) Universitas Gajah Mada*, Edisi I, Cetakan ketujuh, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedianingsih, 1998. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga Edukatif Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sigit, Sarjono, 1992. *Peranan dan Partisipasi Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia*, Penerbit PT Gramedia Widiaswara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ke I, Cetakan Ke I, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN., Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1997. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi ke II, Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sumarni, Murti, dan John Suprihanto, 1995. *Pengantar Bisnis, Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Surat Edaran Nomor 18/SE/1989 . Tentang "*Perubahan Surat Edaran bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala BAKN Nomor 61395/MPK/1987 dan Nomor 21/SE/1987, tanggal 28 September 1987 tentang Angka Kredit Bagi Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi.*"
- Sutrisno, 1997. *Sistem Motivasi dan Motivasi Karier serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Studi Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jember*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor 0686/V/1991. Tentang "*Pedoman Pendirian Pendidikan Tinggi.*"
- Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 59 tahun 1987. Tentang "*Angka Kredit Bagi Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi.*"
- Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13 tahun 1988. *Perubahan tentang Angka Kredit Bagi Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi.*
- Thoha, Miftah, 1994. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya) Universitas Gajah Mada*, Edisi I, Cetakan ketujuh, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Tutupoho, Ridwan Roy, 1993. *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Dan Hubungannya Dengan Produktivitas Tenaga Akademik Kopertis Wilayah V Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Undang-undang Nomor 2 tahun 1989, tentang “ *Sistem Pendidikan Nasional* “ (LNRI tahun 1989 Nomor 6 – TLNRI Nomor 3390).

Wursanto, 1994. *Manajemen Kepegawaian 2*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Perihal: Permohonan
Pengisian Kuesioner

Kepada: Yth. Bapak/ Ibu
Dosen Dpk. (Kopertis Wilayah VII)
Di Kotamadya Surabaya

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi Program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Airlangga Surabaya, saya bermaksud akan melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Edukatif (Dosen Dpk.) Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya".

Untuk tujuan ini, saya memerlukan data sesuai dengan angket yang disertakan bersama surat ini.

Sehubungan dengan itu, saya menghargai atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian ini. Pengisiannya berdasarkan keadaan sebenarnya tanpa perlu merasa khawatir, karena angket ini tidak akan mempengaruhi konduite, kedudukan, jabatan maupun status kepegawaian Bapak/Ibu.

Mengingat data dari angket ini akan saya pergunakan dalam waktu dekat, saya menjunjung tinggi perhatian Bapak/Ibu, sehingga angket yang sudah diisi dapat saya ambil kembali dalam waktu yang tidak terlalu lama. Apabila ada hal-hal yang Bapak/Ibu anggap penting tetapi belum terungkap dalam angket ini, maka keterangan Bapak/Ibu dapat dituliskan pada kolom komentar yang tersedia pada halaman terakhir angket ini.

Atas perhatian, bantuan, dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian angket ini, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,
Peneliti

Siti Sri Murni

BAGIAN I**Pernyataan / Identitas**

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu mencantumkan identitas Bapak/Ibu dengan cara melingkari salah satu huruf di depan pernyataan berikut ini :

1. Fakultas tempat mengajar adalah :
 - a. Ekonomi
 - b. Teknik
 - c. FISIP
 - d. Pertanian
 - e. Peternakan
 - f.
1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pangkat dan golongan gaji sekarang :
 - a. Penata muda, golongan III-a
 - b. Penata muda tingkat I, golongan III-b
 - c. Penata, golongan III-c
 - d. Penata tingkat I, golongan III-d

“APABILA PERNYATAAN IDENTITAS SELESAI DI JAWAB, MOHON DI TERUSKAN KE BAGIAN II”

BAGIAN II

Petunjuk Isian:

* Berilah tanda silang (X) untuk pernyataan ini, yang dirasakan sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu pada kolom yang tersedia, yaitu untuk: SS (Sangat Setuju)/ S (Setuju)/ Ragu-Ragu (RR)/ Tidak Setuju (TS)/ Sangat Tidak Setuju (STS).

No	Pernyataan	Alternatif					Kode	Skor
		SS	S	RR	TS	STS		
1.	Variabel Gaji dan Insentif (X ₁): 1. Adanya perhatian pada kenaikan pangkat/ golongan karena berkaitan dengan gaji 2. Adanya perhatian pada penghasilan tambahan (insentif) dari kelebihan standart mengajar 3. Adanya perhatian pada kenaikan pangkat/ golongan berkaitan dengan asuransi kesehatan 4. Adanya perhatian pada penghasilan tambahan (insentif) karena jabatan 5. Adanya perhatian pada penghasilan tambahan karena kepanitiaan dalam suatu kegiatan						X ₁	
2.	Variabel Kondisi Kerja (X ₂): 6. Adanya perhatian pada kebersihan ruang kuliah 7. Kurang adanya perhatian pada perlengkapan mengajar 8. Adanya perhatian pada tempat kerja yang mudah dicapai 9. Adanya perhatian fasilitas pada ruang kerja dosen 10. Adanya perhatian pada kesesuaian mahasiswa dengan standart untuk setiap kelas						X ₂	
3.	Variabel Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (X ₃): 11. Kurang adanya perhatian pada peraturan dan prosedur yang jelas 12. Kurang adanya perhatian terhadap hak-hak						X ₃	

	<p>dosen</p> <p>13. Adanya perhatian pada status pekerjaan</p> <p>14. Adanya perhatian penentuan mata kuliah yang dimusyawarahkan</p> <p>15. Kurang adanya perhatian penentuan hari dan jam kuliah</p> <p>16. Adanya perhatian pada pengambil keputusan yang tepat</p> <p>17. Adanya perhatian kesejahteraan dosen</p> <p>18. Kurang adanya perhatian pada peluang jabatan</p> <p>19. Kurang adanya perhatian pada pengurusan kenaikan pangkat/jabatan</p>							
4.	<p>Variabel Hubungan Antar Pribadi (X₄):</p> <p>20. Adanya perhatian pada hubungan antar dosen dan karyawan</p> <p>21. Kurang adanya perhatian untuk koordinasi mata kuliah antar dosen di jurusan</p> <p>22. Kurang adanya perhatian untuk menjaga keharmonisan hubungan antar pribadi dosen</p> <p>23. Adanya perhatian koordinasi dosen pembina bidang studi MKDU, MKDK, dan MKK</p>						X ₄	
5.	<p>Variabel Kualitas Supervisi (X₅):</p> <p>24. Adanya perhatian pada pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat</p> <p>25. Kurang adanya perhatian untuk mensosialisasikan hal baru</p> <p>26. Kurang adanya perhatian terhadap kreatifitas</p> <p>27. Adanya perhatian tata tertib pelaksanaan kegiatan</p> <p>28. Adanya perhatian untuk waktu konsultasi pelaksanaan tugas</p> <p>29. Kurang adanya perhatian terhadap pertemuan yang terjadwal untuk koordinasi</p>						X ₅	

	<p>30. Adanya perhatian penyelesaian masalah antar dosen</p> <p>31. Kurang adanya perhatian terhadap peningkatan kemampuan</p> <p>32. Adanya perhatian pada pemberian sarana untuk peningkatan kemampuan</p>						
6.	<p>Variabel Prestasi (X₆):</p> <p>33. Adanya perhatian pada hasil pelaksanaan pekerjaan</p> <p>34. Adanya perhatian terhadap kemampuan dan keberanian tampil</p> <p>35. Kurang adanya perhatian terhadap kemampuan penelitian</p> <p>36. Adanya perhatian terhadap pelaksanaan kegiatan untuk inovatif</p>					X ₆	
7.	<p>Variabel Pengakuan (X₇):</p> <p>37. Adanya perhatian pada pemberian penghargaan kehormatan</p> <p>38. Adanya perhatian pada kebanggaan dari rasa tanggung jawab</p> <p>39. Adanya kurang perhatian pada kebanggaan karena usaha keras</p> <p>40. Adanya perhatian dengan pemberian penghargaan untuk masa kerja</p>					X ₇	
8.	<p>Variabel Pekerjaan itu Sendiri (X₈):</p> <p>41. Kurang adanya kebanggaan terhadap pekerjaannya</p> <p>42. Adanya rasa hormat yang sama dengan status pekerjaan yang lain</p> <p>43. Kurang adanya rasa terpedang pada status pekerjaannya</p> <p>44. Adanya rasa senang terhadap pekerjaannya</p> <p>45. Kurang adanya kesesuaian antara mata kuliah yang dipercayakan dengan harapan</p> <p>46. Adanya rasa semangat dalam melaksanakan</p>					X ₈	

9.	<p>Variabel Tanggung Jawab (X₉):</p> <p>47.Kurang adanya perhatian pada ketepatan waktu untuk pelaksanaan tugas</p> <p>48.Kurang adanya perhatian untuk mengatasi kesulitan dengan sebaik mungkin</p> <p>49.Adanya perhatian dalam pelaksanaan tugas diselesaikan tepat waktu</p> <p>50.Adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas</p> <p>51.Kurang adanya perhatian pada tugas yang diberikan</p> <p>52.Adanya perhatian untuk mengambil keputusan tegas untuk menanggung resiko</p>					X ₉		
10.	<p>Variabel Pengemb. Potensi Individu (X₁₀):</p> <p>53.Kurang adanya perhatian pada ambisi untuk maju</p> <p>54.Adanya perhatian masukan terhadap penyusunan silabi</p> <p>55.Adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk seminar</p> <p>56.Kurang adanya perhatian antusias keikutsertaan dosen untuk penataran</p> <p>57.Kurang adanya perhatian untuk mengadakan pertemuan yang terjadwal</p> <p>58.Adanya perhatian pada antusias kejenjang pendidikan yang lebih tinggi di dalam atau di luar negeri</p> <p>59.Adanya perhatian pada antusias untuk pengembangan karier</p> <p>60.Kurang adanya perhatian pada kebebasan untuk melakukan kreativitas</p>					X ₁₀		

“APABILA PERNYATAAN BAGIAN II SELESAI DIJAWAB, MOHON DITERUSKAN KE BAGIAN III ”

BAGIAN III

Petunjuk Isian:

* Mohon ditulis jawaban pertanyaan di bawah ini, pada kolom yang tersedia dengan huruf balok, mengenai kegiatan yang sebenarnya Bapak/ Ibu lakukan selama 1 Tahun Akademik 1997-1998

Pertanyaan	Jawaban	
	Smt. Ganjil	Smt. Genap
KEGIATAN TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI		
<i>I. PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN</i>		
(1) Stratum berapa, ijazah Perguruan Tinggi ter tinggi yang di peroleh a. Doktor (S-3)/ Spesialis II b. Pasca Sarj. (S-2)/Spes. I c. Sarjana I		
(2) Berapa jumlah mata kuliah/ tutorial dan pelaksanaan ujian yang di laksanakan, dan sebutkan sks. a. Pada fakultas sendiri tiap semester b. Di bidang pokok dan diluar bidang pokok pada fakultas dalam lingkungan Univ. sendiri c. Di bidang pokok dan diluar bidang pokok diluar PTS. sendiri		
(3) Berapa jumlah penyelenggaraan tugas kegiatan pendidikan di Laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel /studio, praktik lapangan yang di laksanakan a. Pada fakultas sendiri b. Pada bidang pokok diluar bidang pokok di fakultas dalam lingkungan Univers. sendiri tiap smt. c. Di bidang pokok dan di luar bidang pokok di luar PTS. sendiri secara melembaga tiap smt.		
(4) Berapa jumlah penyelenggaraan dalam tugas membimbing seminar mahasiswa yang di laksanakan tiap smt.		

(5) Berapa jumlah penyelenggaraan dalam tugas membimbing kuliah kerja nyata yang di laksanakan tiap smt.		
(6) Berapa jumlah penyelenggaraan tugas membimbing pembuatan <u>laporan/ skripsi</u> yang di laksanakan tiap smt.		
(7) Berapa jumlah penyelenggaraan dalam tugas sebagai Panitia ujian akhir yang di Laksanakan tiap smt. a.Ketua Panitia b.Anggota Panitia		
(8) Berapa jumlah penyelenggaraan dalam tugas sebagai pembina kegiatan ke mahasiswaan tiap smt.		
(9) Berapa jumlah penyelenggaraan dalam tugas membimbing mahasiswa sebagai calon Tenaga Pengajar tiap smt.		
(10) Berapa jumlah penyelenggaraan dalam tugas membina tenaga pengajar yang lebih muda tiap smt.		
(11) Berapa jumlah yang di laksanakan dalam membuat/ menulis diktat, modul, naskah tutorial, pengembangan program studi/ modul, dan buku pelajaran perguruan tinggi tiap smt.		
II. PENELITIAN		
(1) Berapa jumlah yang di tulis untuk karya ilmiah atau membuat/ menciptakan karya seni/ desain di laksanakan a.Hasil penelitian yang dipublikasikan: 1.Dalam bentuk buku yang diterbitkan dan diedarkan secara nasional 2.Dalam majalah ilmiah yang diakui oleh Depdikbud. b.Karya seni monumental/ seni pertunjukan/ karya desain yang di laksanakan: 1.Bertaraf internasional, tiap hasil karya seni/ desain 2.Bertaraf nasional, tiap hasil karya seni/ desain 3.Bertaraf daerah tiap hasil karya seni/ desain c.Karya ilmiah yang dipublikasikan: 1.Dalam bentuk buku yang diterbitkan dan diedarkan secara nasional 2.Dalam majalah ilmiah yang diakui oleh Depdikbud.		

<p>(2) Berapa jumlah yang di sajikan dalam bentuk karya tulis dalam pertemuan ilmiah atau karya seni/ desain dalam pentas seni/ pameran di laksanakan</p> <p>a. Atas permintaan penyelenggara, tiap kegiatan</p> <p>b. Atas permintaan peserta sendiri, tiap kegiatan</p>		
<p>(3) Berapa jumlah buku ilmiah yang sudah di tulis</p> <p>a. Dalam bentuk buku</p> <p>b. Dalam bentuk makalah</p>		
III PENGABDIAN PADA MASYARAKAT		
<p>(1) Berapa jumlah dalam pemberian latihan/ penyuluhan/ penataran pada masyarakat yang di laksanakan</p> <p>a. Terjadwal/ terprogram:</p> <p>1. Dalam satu smt. Atau lebih</p> <p>2. Kurang dari satu smt. dan minimal dalam satu bulan</p> <p>b. Insidental, tiap kegiatan/ program</p>		
<p>(2) Berapa jumlah dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang di laksanakan</p> <p>a. Berdasarkan bidang keahlian, tiap kegiatan/ program</p> <p>b. Berdasarkan kemampuan lembaga perguruan tinggi tiap kegiatan/ program</p> <p>c. Berdasarkan fungsi/ jabatan, tiap kegiatan/ program</p>		
<p>(3) Berapa jumlah dalam pembuatan/ penulisan karya pengabdian pada masyarakat termasuk penulisan buku pelajaran SMTA ke bawah yang di laksanakan (dalam bentuk buku yang diterbitkan oleh penerbit yang diakui oleh Depdikbud.)</p>		

IV PENUNJANG TRIDIHARMA PERGURUAN TINGGI		
(1) Berapa jumlah dalam pelaksanaan menjadi anggota dalam suatu panitia/ Badan Perguruan Tinggi, sebutkan: a. Sebagai ketua/ wakil ketua merangkap anggota b. Sebagai anggota		
(2) Berapa jumlah dalam pelaksanaan menjadi Anggota Organisasi Profesi, a. Tingkat Internasional, sbgai: 1. Pengurus 2. Anggota b. Tingkat Nasional, sebagai: 1. Pengurus 2. Anggota		
(3) Berapa kali mewakili Perguruan Tinggi duduk dalam panitia antar lembaga		
(4) Berapa kali menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan Internasional a. Sebagai Ketua Delegasi b. Sebagai Anggota		
(5) Berapa kali berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah a. Tingkat Internasional/ Nasional/ Regional sebagai: 1. Ketua 2. Anggota/peserta b. Dilingkungan Universitas, sbg: 1. Ketua 2. Anggota/peserta		
(6) Berapa jumlah yang diperoleh ijazah Perguruan Tinggi/ Keahlian tambahan yang setingkat a. S-3/ Spesialis-II b. S-2/ Spesialis-I c. S-I		
(7) Berapa kali mengikuti penataran/ latihan keterampilan a. Lamanya lebih 961 jam b. Lamanya 641-960 jam c. Lamanya 481-640 jam d. Lamanya 161-481 jam e. Lamanya 80-160 jam		

<p>(8) Berapa kali sebagai pelak Sana kegiatan detasering dan pencakokan tenaga pengajar</p> <p>a. Deta sering</p> <p>b. Pencakokan</p>		
<p>(9) Berapa kali membuat tulis- an ilmiah populer/ karya seni/ desain yang disebar luaskan melalui media masa</p>		
<p>(10) Berapa kali mendapat tan- da jasa/ penghargaan</p> <p>a. Tingkat Internasional</p> <p>b. Tingkat Nasional</p> <p>c. Tingkat Daerah/ lokal</p>		

TERIMA KASIH ATAS PERHATIAN DAN PARTISIPASI BAPAK/IBU

LAMPIRAN

HEADER DATA FOR: A:SITI LABEL: MOTIVASI DOSEN DPK DI KODYA SURABAYA
 NUMBER OF CASES: 80 NUMBER OF VARIABLES: 11

No	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	46.25	36	25	23	20	26	36	32	32	38	25
2	49.20	32	27	33	27	30	34	29	33	35	34
3	75.35	36	29	30	25	33	34	25	39	33	30
4	51.00	31	31	36	32	31	36	34	33	36	30
5	42.35	45	29	33	23	32	36	29	38	36	32
6	25.23	45	29	31	23	32	36	29	35	38	32
7	32.43	45	29	29	23	32	36	29	35	38	32
8	25.02	45	29	29	23	32	36	34	35	38	32
9	26.40	45	29	29	23	32	36	34	35	38	32
10	99.00	38	22	26	29	25	38	27	33	39	26
11	51.90	38	31	25	18	28	36	25	33	32	29
12	199.60	32	31	24	11	29	36	25	30	29	30
13	129.46	22	31	36	36	31	38	36	38	39	34
14	33.50	45	29	33	23	32	36	34	38	36	27
15	23.75	45	29	31	23	32	36	32	35	38	29
16	43.12	36	29	23	11	36	38	34	38	44	30
17	29.87	45	31	36	14	37	45	41	42	39	29
18	45.38	36	25	28	16	35	38	32	41	44	30
19	45.38	31	25	36	27	35	32	29	41	44	26
20	55.60	25	25	34	25	33	36	29	32	36	32
21	49.10	29	29	33	27	32	36	32	39	39	32
22	89.80	40	34	31	27	31	36	32	36	35	29
23	44.50	41	20	26	23	27	34	29	42	42	27
24	47.65	40	25	32	27	32	36	29	39	33	32
25	21.40	34	20	24	23	25	36	32	33	32	24
26	65.10	36	29	34	27	34	34	27	38	33	30
27	152.25	38	34	34	27	34	32	27	35	36	30
28	109.45	36	32	34	32	31	36	29	30	32	34
29	68.15	45	22	33	27	36	45	27	39	45	21
30	46.65	31	25	23	23	25	29	27	33	30	29
31	104.00	45	31	29	32	25	38	29	38	33	34
32	55.75	32	29	23	23	24	38	25	38	36	25
33	64.55	40	32	34	27	30	38	23	33	33	29
34	65.77	36	25	27	27	27	36	25	33	36	27
35	70.10	36	27	30	27	29	34	23	39	32	23
36	104.20	34	27	28	20	25	34	27	38	32	26
37	84.00	41	25	25	25	29	41	29	35	39	27
38	43.95	38	36	36	27	34	38	38	44	38	37
39	210.45	27	31	24	25	30	34	27	36	38	34
40	80.35	41	34	44	27	43	43	43	44	45	41

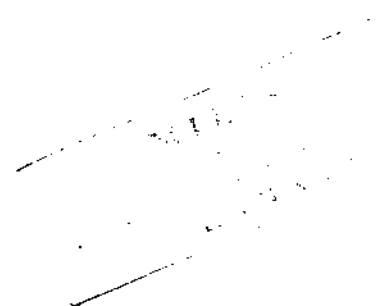
No	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
41	135.60	31	25	32	32	32	36	27	36	36	34
42	163.70	31	20	38	18	33	41	45	38	41	28
43	77.95	45	29	29	23	32	36	34	38	38	27
44	97.35	45	31	32	16	31	45	36	41	44	30
45	53.95	45	32	24	14	33	45	36	41	44	30
46	59.50	40	32	34	27	32	34	34	35	33	27
47	170.35	45	29	33	23	32	36	34	38	38	29
48	54.25	45	29	30	23	30	36	25	38	36	29
49	53.65	45	32	31	23	32	36	32	35	38	29
50	55.00	45	29	31	23	31	36	34	35	38	29
51	68.35	45	29	31	23	32	36	34	35	38	29
52	61.70	45	34	31	20	29	36	34	35	38	29
53	58.80	43	29	31	27	31	36	32	35	38	29
54	44.85	45	34	31	20	31	36	32	35	38	29
55	116.20	45	34	31	23	32	36	32	35	38	27
56	36.10	45	29	31	23	31	36	32	35	38	29
57	52.95	45	31	31	20	31	36	32	35	38	29
58	50.40	41	29	31	27	31	36	32	35	38	32
59	190.90	31	25	23	16	30	36	27	33	33	25
60	228.80	34	25	31	27	30	41	25	35	35	29
61	131.30	32	29	24	20	28	32	23	32	32	27
62	108.10	40	27	30	32	30	34	27	35	36	27
63	109.70	45	29	35	27	34	36	36	36	36	32
64	49.95	45	22	21	16	28	36	27	36	32	32
65	82.95	45	25	34	27	33	34	36	38	32	29
66	58.20	40	18	26	23	19	36	23	41	32	25
67	180.00	31	36	34	32	31	38	32	36	38	34
68	44.60	36	36	33	27	34	36	32	36	33	34
69	78.10	40	29	30	27	34	36	36	36	35	29
70	208.80	38	18	22	34	27	36	27	30	32	28
71	63.30	32	31	30	27	28	36	27	36	35	28
72	47.60	32	32	34	27	30	34	29	33	36	32
73	49.90	32	18	32	23	28	34	29	38	36	30
74	131.85	43	31	30	23	29	34	27	44	35	26
75	43.80	45	29	31	20	32	38	36	35	35	28
76	136.20	45	31	24	23	27	36	27	39	33	28
77	55.55	45	29	31	23	32	36	34	35	38	29
78	56.30	45	29	31	23	32	36	34	33	38	29
79	71.10	38	27	24	23	30	36	29	33	27	28
80	143.45	40	31	25	20	28	29	29	30	32	25

----- CORRELATION MATRIX -----

R DATA FOR: A:SITI LABEL: MOTIVASI DOSEN DPK DI KODYA SURABAYA
 R OF CASES: 80 NUMBER OF VARIABLES: 11

Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1.00000										
-.31630	1.00000									
-.00569	.16748	1.00000								
-.11703	.02154	.33714	1.00000							
.14622	-.24217	.02263	.39491	1.00000						
-.11550	.16543	.38326	.64456	-.02544	1.00000					
-.00999	.21758	.04014	.20994	-.17967	.33789	1.00000				
-.18918	.25369	.24031	.50592	-.13111	.58428	.42222	1.00000			
-.17181	.17203	.03255	.32395	-.09178	.30630	.36755	.28752	1.00000		
-.19723	.17035	.05967	.32789	-.13484	.51190	.53574	.50445	.50445	1.00000	
-.01203	-.10558	.42038	.43811	.24238	.43662	.11829	.33335	.33335	.33335	1.00000
	X8	X9	X10							
	1.00000									
	.46927	1.00000								
	.12374	.12864	1.00000							

CAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .18532
 CAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .21976



----- REGRESSION ANALYSIS -----

DATA FOR: A:SITI LABEL: MOTIVASI DOSEN DPK DI KODYA SURABAYA
 OF CASES: 80 NUMBER OF VARIABLES: 11

NAME	MEAN	STD.DEV.
X1	38.9750	5.9725
X2	28.4500	4.1243
X3	30.0750	4.3452
X4	24.0000	4.8835
X5	30.7000	3.3617
X6	36.3250	2.9286
X7	30.6000	4.4880
X8	36.1625	3.2196
X9	36.3750	3.7294
X10	29.3875	3.1762
VAR.: Y	79.8443	49.2888

DEPENDENT VARIABLE: Y

REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 69)	PROB.	PARTIAL r^2
-2.6229	.9950	-2.636	.01035	.0915
1.3779	1.5445	.892	.37543	.0114
-2.5476	2.1295	-1.196	.23566	.0203
1.8812	1.4484	1.299	.19834	.0239
1.9873	2.5875	.768	.44509	.0085
3.9934	2.2602	1.767	.08167	.0433
-.4051	1.7157	-.236	.81403	8.07438E-04
-.7121	1.0932	-.357	.72197	.0018
-2.5951	2.0241	-1.282	.20410	.0233
-1.3154	2.1435	-.614	.54145	.0054
CONSTANT	139.4756			

ERROR OF EST. = 47.4628

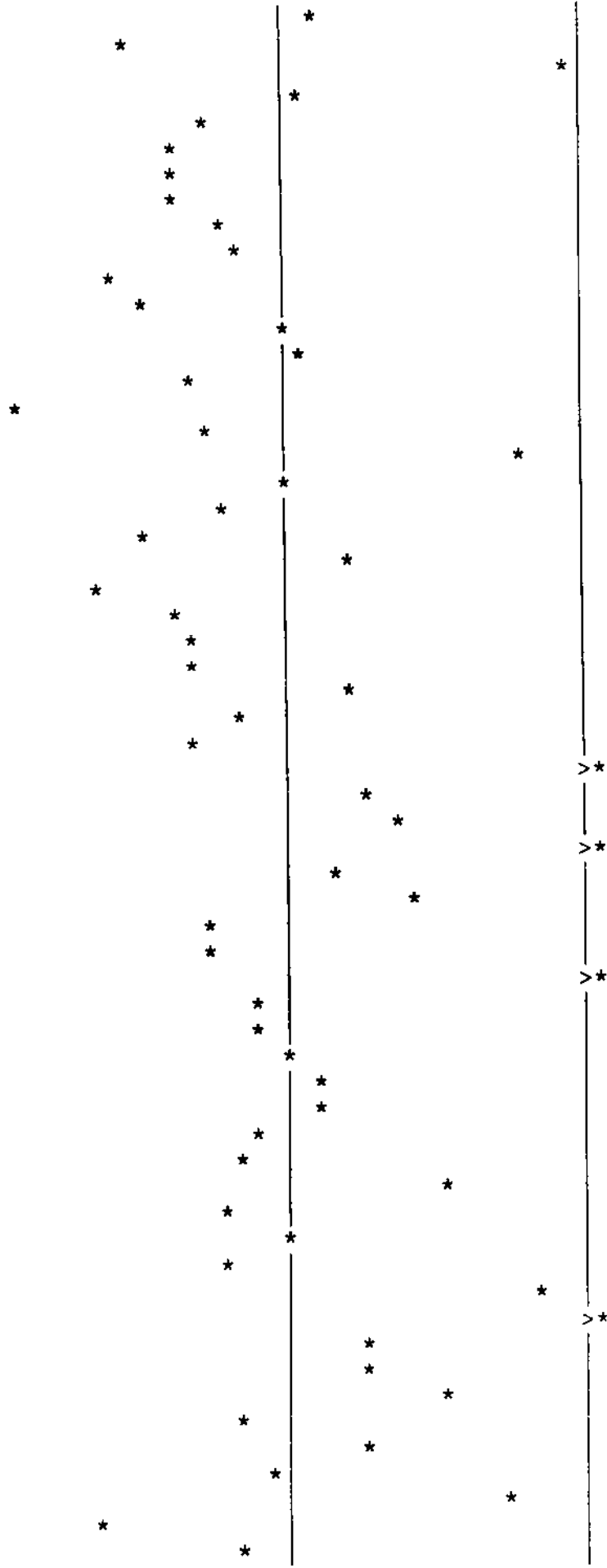
ADJUSTED R SQUARED = .0727
 R SQUARED = .1901
 MULTIPLE R = .4360

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

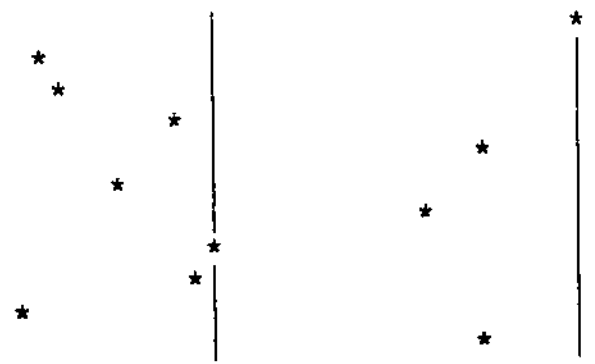
SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	36484.3538	10	3648.4354	1.620	.1193
DUAL	155437.4687	69	2252.7169		
TOTAL	191921.8226	79			

OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
46.250	86.706	-40.4564	*
49.200	84.058	-34.8584	*
75.730	93.964	-18.2344	*
51.000	104.571	-53.5707	*
42.350	53.628	-11.2784	*
25.230	55.670	-30.4397	*
32.430	60.765	-28.3349	*
25.020	58.739	-33.7192	*
26.400	58.739	-32.3392	*

99.000	90.017	8.9828
51.000	97.278	-46.2781
199.600	112.989	86.6115
129.460	126.270	3.1899
33.500	58.180	-24.6797
23.750	58.400	-34.6505
43.120	75.916	-32.7961
29.870	66.138	-36.2684
45.380	63.759	-18.3789
45.380	59.702	-14.3219
55.600	108.049	-52.4492
49.100	93.406	-44.3061
89.800	91.015	-1.2150
44.500	39.786	4.7136
47.650	78.377	-30.7267
21.400	102.345	-80.9454
65.100	89.425	-24.3255
152.250	77.433	74.8166
109.450	107.210	2.2395
68.150	86.608	-18.4585
46.650	92.336	-45.6863
104.000	82.736	21.2645
55.750	116.119	-60.3685
64.550	97.589	-33.0388
65.770	96.355	-30.5847
70.100	99.635	-29.5349
104.200	84.004	20.1958
84.000	97.684	-13.6845
43.950	73.791	-29.8407
210.450	112.739	97.7113
80.350	55.185	25.1652
135.600	103.919	31.6811
163.700	63.562	100.1381
77.950	63.180	14.7703
97.350	56.614	40.7358
53.950	78.585	-24.6350
59.500	82.340	-22.8398
170.350	50.359	119.9914
54.250	62.863	-8.6133
53.650	62.534	-8.8842
55.000	55.603	-6.6030
68.350	57.590	10.7598
61.700	52.874	8.8256
58.800	69.184	-10.3836
44.850	57.659	-12.8092
116.200	67.921	48.2793
36.100	56.413	-20.3132
52.950	53.526	-5.5755
50.400	70.483	-20.0832
190.900	114.534	76.3656
228.800	115.879	112.9211
131.300	104.749	26.5509
108.100	86.122	21.9775
109.700	58.621	51.0792
49.950	66.052	-16.1021
82.950	58.585	24.3648
58.200	63.467	-5.2672
180.000	112.764	67.2359
44.600	103.742	-59.1422
78.100	91.014	-12.9144



208.800	117.761	91.0389
63.300	107.791	-44.4911
47.600	88.436	-40.8359
49.900	61.811	-11.9114
131.850	62.349	69.5011
43.800	68.224	-24.4241
136.200	82.521	53.6788
55.550	57.590	-2.0402
56.300	59.015	-2.7145
71.100	120.365	-49.2650
143.450	73.618	69.8316



N-WATSON TEST = 1.8169

R DATA FOR: A:SITIL LABEL: OTOKORELASI
 R OF CASES: 80 NUMBER OF VARIABLES: 13

Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6
46.25	36.00	25.00	23.00	20.00	26.00	36.00
49.20	32.00	27.00	33.00	27.00	30.00	34.00
75.73	36.00	29.00	30.00	25.00	33.00	34.00
51.00	31.00	31.00	36.00	32.00	31.00	36.00
42.35	45.00	29.00	33.00	23.00	32.00	36.00
25.23	45.00	29.00	31.00	23.00	32.00	36.00
32.43	45.00	29.00	29.00	23.00	32.00	36.00
25.02	45.00	29.00	29.00	23.00	32.00	36.00
26.40	45.00	29.00	29.00	23.00	32.00	36.00
99.00	38.00	22.00	26.00	29.00	25.00	38.00
51.00	38.00	31.00	25.00	18.00	28.00	36.00
199.60	32.00	31.00	24.00	11.00	29.00	36.00
129.46	22.00	31.00	36.00	36.00	31.00	38.00
33.50	45.00	29.00	33.00	23.00	32.00	36.00
23.75	45.00	29.00	31.00	23.00	32.00	36.00
43.12	36.00	29.00	23.00	11.00	36.00	38.00
29.87	45.00	31.00	36.00	14.00	37.00	45.00
45.38	36.00	25.00	28.00	16.00	35.00	38.00
45.38	31.00	25.00	36.00	27.00	35.00	32.00
55.60	25.00	25.00	34.00	25.00	33.00	36.00
49.10	29.00	29.00	33.00	27.00	32.00	36.00
89.80	40.00	34.00	31.00	27.00	31.00	36.00
44.50	41.00	20.00	26.00	23.00	27.00	34.00
47.65	40.00	25.00	32.00	27.00	32.00	36.00
21.40	34.00	20.00	24.00	23.00	25.00	36.00
65.10	36.00	29.00	34.00	27.00	34.00	34.00
152.25	38.00	34.00	34.00	27.00	34.00	32.00
109.45	36.00	32.00	34.00	32.00	31.00	36.00
68.15	45.00	22.00	33.00	27.00	36.00	45.00
46.65	31.00	25.00	23.00	23.00	25.00	29.00
104.00	45.00	31.00	29.00	32.00	25.00	38.00
55.75	32.00	29.00	23.00	23.00	24.00	38.00
64.55	40.00	32.00	34.00	27.00	30.00	38.00
65.77	36.00	25.00	27.00	27.00	27.00	36.00
70.10	36.00	27.00	30.00	27.00	29.00	34.00
104.20	34.00	27.00	28.00	20.00	25.00	34.00
84.00	41.00	25.00	25.00	25.00	29.00	41.00
43.95	38.00	36.00	36.00	27.00	34.00	38.00
210.45	27.00	31.00	24.00	25.00	30.00	34.00
80.35	41.00	34.00	44.00	27.00	43.00	43.00
135.60	31.00	25.00	32.00	32.00	32.00	36.00
163.70	31.00	20.00	38.00	18.00	33.00	41.00
77.95	45.00	29.00	29.00	23.00	32.00	36.00
97.35	45.00	31.00	32.00	16.00	31.00	45.00
53.95	45.00	32.00	24.00	14.00	33.00	45.00
59.50	40.00	32.00	34.00	27.00	32.00	34.00
170.35	45.00	29.00	33.00	23.00	32.00	36.00
54.25	45.00	29.00	30.00	23.00	30.00	36.00
53.65	45.00	32.00	31.00	23.00	32.00	36.00
55.00	45.00	29.00	31.00	23.00	31.00	36.00
68.35	45.00	29.00	31.00	23.00	32.00	36.00
61.70	45.00	34.00	31.00	20.00	29.00	36.00
58.80	43.00	29.00	31.00	27.00	31.00	36.00

44.85	45.00	34.00	31.00	20.00	31.00	36.00
116.20	45.00	34.00	31.00	23.00	32.00	36.00
36.10	45.00	29.00	31.00	23.00	31.00	36.00
52.95	45.00	31.00	31.00	20.00	31.00	36.00
50.40	41.00	29.00	31.00	27.00	31.00	36.00
190.90	31.00	25.00	23.00	16.00	30.00	36.00
228.80	34.00	25.00	31.00	27.00	30.00	41.00
131.30	32.00	29.00	24.00	20.00	28.00	32.00
108.10	40.00	27.00	30.00	32.00	30.00	34.00
109.70	45.00	29.00	35.00	27.00	34.00	36.00
49.95	45.00	22.00	21.00	16.00	28.00	36.00
82.95	45.00	25.00	34.00	27.00	33.00	34.00
58.20	40.00	18.00	26.00	23.00	19.00	36.00
180.00	31.00	36.00	34.00	32.00	31.00	38.00
44.60	36.00	36.00	33.00	27.00	34.00	36.00
78.10	40.00	29.00	30.00	27.00	34.00	36.00
208.80	38.00	18.00	22.00	34.00	27.00	36.00
63.30	32.00	31.00	30.00	27.00	28.00	36.00
47.60	32.00	32.00	34.00	27.00	30.00	34.00
49.90	32.00	18.00	32.00	23.00	28.00	34.00
131.85	43.00	31.00	30.00	23.00	29.00	34.00
43.80	45.00	29.00	31.00	20.00	32.00	38.00
136.20	45.00	31.00	24.00	23.00	27.00	36.00
55.55	45.00	29.00	31.00	23.00	32.00	36.00
56.30	45.00	29.00	31.00	23.00	32.00	36.00
71.10	38.00	27.00	24.00	23.00	30.00	36.00
143.45	40.00	31.00	25.00	20.00	28.00	29.00

X7	X8	X9	X10	Y-CALC	RESIDUAL
32.00	32.00	38.00	25.00	86.71	-40.46
29.00	33.00	35.00	34.00	84.06	-34.86
25.00	39.00	33.00	30.00	93.96	-18.23
34.00	33.00	36.00	30.00	104.57	-53.57
29.00	38.00	36.00	32.00	53.63	-11.28
29.00	35.00	38.00	32.00	55.67	-30.44
29.00	35.00	38.00	32.00	60.76	-28.33
34.00	35.00	38.00	32.00	58.74	-33.72
34.00	35.00	38.00	32.00	58.74	-32.34
27.00	33.00	39.00	26.00	90.02	8.98
25.00	33.00	32.00	29.00	97.28	-46.28
25.00	30.00	29.00	30.00	112.99	86.61
36.00	38.00	39.00	34.00	126.27	3.19
34.00	38.00	36.00	27.00	58.18	-24.68
32.00	35.00	38.00	29.00	58.40	-34.65
34.00	38.00	44.00	30.00	75.92	-32.80
41.00	42.00	39.00	29.00	66.14	-36.27
32.00	41.00	44.00	30.00	63.76	-18.38
29.00	41.00	44.00	26.00	59.70	-14.32
29.00	32.00	36.00	32.00	108.05	-52.45
32.00	39.00	39.00	32.00	93.41	-44.31
32.00	36.00	35.00	29.00	91.01	-1.21
29.00	42.00	42.00	27.00	39.79	4.71
29.00	39.00	33.00	32.00	78.38	-30.73
32.00	33.00	32.00	24.00	102.35	-80.95
27.00	38.00	33.00	30.00	89.43	-24.33
27.00	35.00	36.00	30.00	77.43	74.82
29.00	30.00	32.00	34.00	107.21	2.24
27.00	39.00	45.00	21.00	86.61	-18.46
27.00	33.00	30.00	29.00	92.34	-45.69
29.00	38.00	33.00	34.00	82.74	21.26

25.00	38.00	36.00	25.00	116.12	-60.37
23.00	33.00	33.00	29.00	97.59	-33.04
25.00	33.00	36.00	27.00	96.35	-30.58
23.00	39.00	32.00	23.00	99.63	-29.53
27.00	38.00	32.00	26.00	84.00	20.20
29.00	35.00	39.00	27.00	97.68	-13.68
38.00	44.00	38.00	37.00	73.79	-29.84
27.00	36.00	38.00	34.00	112.74	97.71
43.00	44.00	45.00	41.00	55.18	25.17
27.00	36.00	36.00	34.00	103.92	31.68
45.00	38.00	41.00	28.00	63.56	100.14
34.00	38.00	38.00	27.00	63.18	14.77
36.00	41.00	44.00	30.00	56.61	40.74
36.00	41.00	44.00	30.00	78.59	-24.64
34.00	35.00	33.00	27.00	82.34	-22.84
34.00	38.00	38.00	29.00	50.36	119.99
25.00	38.00	36.00	29.00	62.86	-8.61
32.00	35.00	38.00	29.00	62.53	-8.88
34.00	35.00	38.00	29.00	55.60	-.60
34.00	35.00	38.00	29.00	57.59	10.76
34.00	35.00	38.00	29.00	52.87	8.83
32.00	35.00	38.00	29.00	69.18	-10.38
32.00	35.00	38.00	29.00	57.66	-12.81
32.00	35.00	38.00	27.00	67.92	48.28
32.00	35.00	38.00	29.00	56.41	-20.31
32.00	35.00	38.00	29.00	53.53	-.58
32.00	35.00	38.00	32.00	70.48	-20.08
27.00	33.00	33.00	25.00	114.53	76.37
25.00	35.00	35.00	29.00	115.88	112.92
23.00	32.00	32.00	27.00	104.75	26.55
27.00	35.00	36.00	27.00	86.12	21.98
36.00	36.00	36.00	32.00	58.62	51.08
27.00	36.00	32.00	32.00	66.05	-16.10
36.00	38.00	32.00	29.00	58.59	24.36
23.00	41.00	32.00	25.00	63.47	-5.27
32.00	36.00	38.00	34.00	112.76	67.24
32.00	36.00	33.00	34.00	103.74	-59.14
36.00	36.00	35.00	29.00	91.01	-12.91
27.00	30.00	32.00	28.00	117.76	91.04
27.00	36.00	35.00	28.00	107.79	-44.49
29.00	33.00	36.00	32.00	88.44	-40.84
29.00	38.00	36.00	30.00	61.81	-11.91
27.00	44.00	35.00	26.00	62.35	69.50
36.00	35.00	35.00	28.00	68.22	-24.42
27.00	39.00	33.00	28.00	82.52	53.68
34.00	35.00	38.00	29.00	57.59	-2.04
34.00	33.00	38.00	29.00	59.01	-2.71
29.00	33.00	27.00	28.00	120.37	-49.27
29.00	30.00	32.00	25.00	73.62	69.83

----- REGRESSION ANALYSIS -----

DATA FOR: A:SITI1 LABEL: OTOKORELASI
 OF CASES: 80 NUMBER OF VARIABLES: 13

 NAME MEAN STD.DEV.
 RESIDUAL -1.2830E-09 44.3572
 VAR.: Y 79.8443 49.2888

 INDEPENDENT VARIABLE: Y

	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 78)	PROB.
DUAL	1.0000	.0549	18.229	.00000
CONSTANT	79.8443			

ERROR OF EST. = 21.6275

r SQUARED = .8099
 r = .8999

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	155437.4687	1	155437.4687	332.310	5.000E-14
DUAL	36484.3538	78	467.7481		
TOTAL	191921.8226	79			

DATA FOR: A:SITI2 LABEL: HETEROSKEDASTIK
 OF CASES: 80 NUMBER OF VARIABLES: 13

Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6
46.25	26.00	15.50	5.00	14.50	8.00	40.50
49.20	15.00	24.00	60.00	60.00	28.00	12.00
75.73	26.00	39.50	32.00	46.50	66.00	12.00
51.00	8.00	59.00	76.00	75.50	38.50	40.50
42.35	65.50	39.50	60.00	31.50	54.00	40.50
25.23	65.50	39.50	44.00	31.50	54.00	40.50
32.43	65.50	39.50	26.00	31.50	54.00	40.50
25.02	65.50	39.50	26.00	31.50	54.00	40.50
26.40	65.50	39.50	26.00	31.50	54.00	40.50
99.00	33.50	8.00	19.00	72.00	5.00	67.50
51.00	33.50	59.00	16.00	9.50	15.50	40.50
199.60	15.00	59.00	11.00	1.50	21.00	40.50
129.46	1.00	59.00	76.00	80.00	38.50	67.50
33.50	65.50	39.50	60.00	31.50	54.00	40.50
23.75	65.50	39.50	44.00	31.50	54.00	40.50
43.12	26.00	39.50	5.00	1.50	77.50	67.50
29.87	65.50	59.00	76.00	3.50	79.00	78.50
45.38	26.00	15.50	22.50	6.50	75.50	67.50
45.38	8.00	15.50	76.00	60.00	75.50	4.00
55.60	2.00	15.50	68.00	46.50	66.00	40.50
49.10	4.00	39.50	60.00	60.00	54.00	40.50
89.80	40.50	74.50	44.00	60.00	38.50	40.50
44.50	46.50	5.00	19.00	31.50	10.50	12.00
47.65	40.50	15.50	54.50	60.00	54.00	40.50
21.40	20.00	5.00	11.00	31.50	5.00	40.50
65.10	26.00	39.50	68.00	60.00	71.50	12.00
152.25	33.50	74.50	68.00	60.00	71.50	4.00
109.45	26.00	68.50	68.00	75.50	38.50	40.50
68.15	65.50	8.00	60.00	60.00	77.50	78.50
46.65	8.00	15.50	5.00	31.50	5.00	1.50
104.00	65.50	59.00	26.00	75.50	5.00	67.50
55.75	15.00	39.50	5.00	31.50	2.00	67.50
64.55	40.50	68.50	68.00	60.00	28.00	67.50
65.77	26.00	15.50	21.00	60.00	10.50	40.50
70.10	26.00	24.00	32.00	60.00	21.00	12.00
104.20	20.00	24.00	22.50	14.50	5.00	12.00
84.00	46.50	15.50	16.00	46.50	21.00	74.00
43.95	33.50	79.00	76.00	60.00	71.50	67.50
210.45	3.00	59.00	11.00	46.50	28.00	12.00
80.35	46.50	74.50	80.00	60.00	80.00	76.00
135.60	8.00	15.50	54.50	75.50	54.00	40.50
163.70	8.00	5.00	79.00	9.50	66.00	74.00
77.95	65.50	39.50	26.00	31.50	54.00	40.50
97.35	65.50	59.00	54.50	6.50	38.50	78.50
53.95	65.50	68.50	11.00	3.50	66.00	78.50
59.50	40.50	68.50	68.00	60.00	54.00	12.00
170.35	65.50	39.50	60.00	31.50	54.00	40.50
54.25	65.50	39.50	32.00	31.50	28.00	40.50
53.65	65.50	68.50	44.00	31.50	54.00	40.50
55.00	65.50	39.50	44.00	31.50	38.50	40.50
68.35	65.50	39.50	44.00	31.50	54.00	40.50
61.70	65.50	74.50	44.00	14.50	21.00	40.50
58.80	49.50	39.50	44.00	60.00	38.50	40.50

	44.85	65.50	74.50	44.00	14.50	38.50	40.50
	116.20	65.50	74.50	44.00	31.50	54.00	40.50
	36.10	65.50	39.50	44.00	31.50	38.50	40.50
	52.95	65.50	59.00	44.00	14.50	38.50	40.50
	50.40	46.50	39.50	44.00	60.00	38.50	40.50
	190.90	8.00	15.50	5.00	6.50	28.00	40.50
	228.80	20.00	15.50	44.00	60.00	28.00	74.00
	131.30	15.00	39.50	11.00	14.50	15.50	4.00
	108.10	40.50	24.00	32.00	75.50	28.00	12.00
	109.70	65.50	39.50	73.00	60.00	71.50	40.50
	49.95	65.50	8.00	1.00	6.50	15.50	40.50
	82.95	65.50	15.50	68.00	60.00	66.00	12.00
	58.20	40.50	2.00	19.00	31.50	1.00	40.50
	180.00	8.00	79.00	68.00	75.50	38.50	67.50
	44.60	26.00	79.00	60.00	60.00	71.50	40.50
	78.10	40.50	39.50	32.00	60.00	71.50	40.50
	208.80	33.50	2.00	2.00	79.00	10.50	40.50
	63.30	15.00	59.00	32.00	60.00	15.50	40.50
	47.60	15.00	68.50	68.00	60.00	28.00	12.00
	49.90	15.00	2.00	54.50	31.50	15.50	12.00
	131.85	49.50	59.00	32.00	31.50	21.00	12.00
	43.80	65.50	39.50	44.00	14.50	54.00	67.50
	136.20	65.50	59.00	11.00	31.50	10.50	40.50
	55.55	65.50	39.50	44.00	31.50	54.00	40.50
	56.30	65.50	39.50	44.00	31.50	54.00	40.50
	71.10	33.50	24.00	11.00	31.50	28.00	40.50
	143.45	40.50	59.00	16.00	14.50	15.50	1.50

	X7	X8	X9	X10	Y-CALC	RESIDUAL
1	49.00	6.00	55.00	6.00	86.71	-40.46
2	34.00	13.50	27.00	74.50	84.06	-34.86
3	8.00	67.50	19.00	53.50	93.96	-18.23
4	63.00	13.50	37.00	53.50	104.57	-53.57
5	34.00	57.50	37.00	64.50	53.63	-11.28
6	34.00	30.50	55.00	64.50	55.67	-30.44
7	34.00	30.50	55.00	64.50	60.76	-28.33
8	63.00	30.50	55.00	64.50	58.74	-33.72
9	63.00	30.50	55.00	64.50	58.74	-32.34
0	19.00	13.50	69.00	10.50	90.02	8.98
1	8.00	13.50	9.00	38.00	97.28	-46.28
2	8.00	2.50	2.00	53.50	112.99	86.61
3	73.00	57.50	69.00	74.50	126.27	3.19
4	63.00	57.50	37.00	17.00	58.18	-24.68
5	49.00	30.50	55.00	38.00	58.40	-34.65
6	63.00	57.50	76.00	53.50	75.92	-32.80
7	78.00	76.50	69.00	38.00	66.14	-36.27
8	49.00	73.00	76.00	53.50	63.76	-18.38
9	34.00	73.00	76.00	10.50	59.70	-14.32
0	34.00	6.00	37.00	64.50	108.05	-52.45
1	49.00	67.50	69.00	64.50	93.41	-44.31
2	49.00	46.00	27.00	38.00	91.01	-1.21
3	34.00	76.50	73.00	17.00	39.79	4.71
4	34.00	67.50	19.00	64.50	78.38	-30.73
5	49.00	13.50	9.00	3.00	102.35	-80.95
6	19.00	57.50	19.00	53.50	89.43	-24.33
7	19.00	30.50	37.00	53.50	77.43	74.82
8	34.00	2.50	9.00	74.50	107.21	2.24
9	19.00	67.50	79.50	1.00	86.61	-18.46
0	19.00	13.50	3.00	38.00	92.34	-45.69
1	34.00	57.50	19.00	74.50	82.74	21.26

8.00	57.50	37.00	6.00	116.12	-60.37
2.50	13.50	19.00	38.00	97.59	-33.04
8.00	13.50	37.00	17.00	96.35	-30.58
2.50	67.50	9.00	2.00	99.63	-29.53
19.00	57.50	9.00	10.50	84.00	20.20
34.00	30.50	69.00	17.00	97.68	-13.68
77.00	79.00	55.00	79.00	73.79	-29.84
19.00	46.00	55.00	74.50	112.74	97.71
79.00	79.00	79.50	80.00	55.18	25.17
19.00	46.00	37.00	74.50	103.92	31.68
80.00	57.50	72.00	24.50	63.56	100.14
63.00	57.50	55.00	17.00	63.18	14.77
73.00	73.00	76.00	53.50	56.61	40.74
73.00	73.00	76.00	53.50	78.59	-24.64
63.00	30.50	19.00	17.00	82.34	-22.84
63.00	57.50	55.00	38.00	50.36	119.99
8.00	57.50	37.00	38.00	62.86	-8.61
49.00	30.50	55.00	38.00	62.53	-8.88
63.00	30.50	55.00	38.00	55.60	-.60
63.00	30.50	55.00	38.00	57.59	10.76
63.00	30.50	55.00	38.00	52.87	8.83
49.00	30.50	55.00	38.00	69.18	-10.38
49.00	30.50	55.00	38.00	57.66	-12.81
49.00	30.50	55.00	17.00	67.92	48.28
49.00	30.50	55.00	38.00	56.41	-20.31
49.00	30.50	55.00	38.00	53.53	-.58
49.00	30.50	55.00	64.50	70.48	-20.08
19.00	13.50	19.00	6.00	114.53	76.37
8.00	30.50	27.00	38.00	115.88	112.92
2.50	6.00	9.00	17.00	104.75	26.55
19.00	30.50	37.00	17.00	86.12	21.98
73.00	46.00	37.00	64.50	58.62	51.08
19.00	46.00	9.00	64.50	66.05	-16.10
73.00	57.50	9.00	38.00	58.59	24.36
2.50	73.00	9.00	6.00	63.47	-5.27
49.00	46.00	55.00	74.50	112.76	67.24
49.00	46.00	19.00	74.50	103.74	-59.14
73.00	46.00	27.00	38.00	91.01	-12.91
19.00	2.50	9.00	24.50	117.76	91.04
19.00	46.00	27.00	24.50	107.79	-44.49
34.00	13.50	37.00	64.50	88.44	-40.84
34.00	57.50	37.00	53.50	61.81	-11.91
19.00	79.00	27.00	10.50	62.35	69.50
73.00	30.50	27.00	24.50	68.22	-24.42
19.00	67.50	19.00	24.50	82.52	53.68
63.00	30.50	55.00	38.00	57.59	-2.04
63.00	13.50	55.00	38.00	59.01	-2.71
34.00	13.50	1.00	24.50	120.37	-49.27
34.00	2.50	9.00	6.00	73.62	69.83

----- CORRELATION MATRIX -----

DATA FOR: A:SITI2 LABEL: HETEROSKEDASTIK
 OF CASES: 80 NUMBER OF VARIABLES: 13

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
	1.00000								
	.18413	1.00000							
	-.00784	.31200	1.00000						
	-.29254	.03748	.42936	1.00000					
	.21244	.21889	.59598	.05235	1.00000				
	.20085	.10140	.09276	-.08462	.20687	1.00000			
	.35865	.27264	.42853	-.11932	.56647	.34869	1.00000		
	.15436	.01682	.23051	-.02012	.34759	.19981	.19386	1.00000	
	.22867	.08170	.26685	-.09939	.45397	.46543	.52173	.34694	
	-.05728	.36335	.39569	.25375	.38750	.14934	.26222	.08560	
JAL	-.00138	.04864	-.00621	-.01276	-.05871	-.03050	-.06846	.03844	
		X9	X10	RESIDUAL					
		1.00000							
		.14308	1.00000						
JAL		-.00973	-.05083	1.00000					

CAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or ~ .18532
 CAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .21976